

Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control Terhadap Kinerja SDM Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening

(Studi Kasus PT. Sri Rejeki Isman Tbk. Solo)

Skripsi

Untuk memenuhi sebagai persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun oleh :

Dini Ardhana Maretasari

NIM :30401800084

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

**Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control Terhadap Kinerja SDM dengan
Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. Sri Rejeki Isman
Tbk. Solo)**

Disusun Oleh :

Dini Ardhana Maretasari

NIM : 30401800084

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan
sidang panitia ujian Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 8 Desember 2022



Dosen Pembimbing

Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM

NIK : 210485009

HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI

**Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control Terhadap Kinerja SDM Dengan
Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. Sri Rejeki Isman
Tbk. Solo)**

Disusun oleh :

Dini Ardhana Maretasari

Nim : 30401800084

Telah dipertahankan didepan penguji

pada tanggal 13 Januari 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM
NIK. 210485009

Dosen Penguji I

Prof. Dr. Widodo, SE., M.Si
NIK. 210499045

Dosen Penguji II

Dr. Budhi Cahyono, SE, M.Si
NIK. 210492030

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada tanggal 13 Januari 2023

Ketua Program Studi Manajemen
Dr. Lutfi Nurholis, S.T, S.E, MM

NIK. 210416055

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dini Ardhana Maretasari

NIM : 30401800084

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian untuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control Terhadap Kinerja SDM Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. Sri Rejeki Isman Tbk. Solo)”** merupakan karya tulis yang didalamnya tidak terdapat tindakan plagiasi yang dapat menyalahi kaidah penulisan karya tulis ilmiah penelitian.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 30 Januari 2023



Dini Ardhana Maretasari

NIM : 30401800084

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Wahai orang-orang yang beriman. Mohonlah pertolongan kepada Allah dengan sabar dan shalat. Sungguh, Allah (akan selalu) bersama orang-orang yang sabar,”

Q.S Al-Baqarah (2:153)

“Don’t compare yourself to others, everyone is different, and they like and excel at different things. There is a place for you in this world.”



PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada orang tua dan adik saya yang tak akan pernah tergantikan sebagai orang yang selalu mendoakan dan menyemangati dengan tulus untuk selalu menjadi pribadi yang lebih baik lagi di dunia ini dan selalu memberi bekal ilmu untuk akhirat nanti. Kasih sayang kalian tidak akan pernah terganti.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control Terhadap Kinerja SDM Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen.

Selama pengerjaan Skripsi penulis banyak mendapatkan bimbingan, saran dan kerja sama dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan Usulan Penelitian Skripsi.
2. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., MM, selaku ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Seluruh Staf Pengelola Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang senantiasa memberikan pelayanan yang baik selama ini.

6. Kedua orang tua penulis, Bapak Purwadi dan Ibu Khoir Mugiyanti serta adik tersayang Dian Nova atas segala untaian doa, kasih sayang, dan semangat yang diberikan.
7. Kepada teman-teman seperjuangan Devi Dwi, Efianisa K, Endah Andarini, Elsa Miftakhul yang banyak membantu, memberi semangat dan dukungan serta tetap solid selama penulis mengerjakan skripsi.
8. Serta semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.
9. Kepada diriku, terima kasih telah berjuang dan menyelesaikan tanggung jawab pendidikan sarjana ini hingga akhir.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Peneliti juga memohon maaf apabila dalam penulisan usulan penelitian ini terdapat kesalahan, mengingat keterbatasan pengetahuan peneliti.

Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi' Wabarakatuh

Semarang, 8 Desember 2022

Penulis



Dini Ardhana Mareasari

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap stres kerja, *locus of control* terhadap stres kerja, *self efficacy* terhadap kinerja sdm, *locus of control* terhadap kinerja sdm, dan stres kerja terhadap kinerja sdm. Pengaruh antar variabel tersebut telah diuji terhadap PT. Sri Rejeki Isman Tbk Solo. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menggunakan pengumpulan data kuesioner dengan 100 responden sesuai dengan rumus slovin serta peneliti menerapkan teknik analisis jalur.

Hasil penelitian data menunjukkan *self efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, *locus of control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sdm, *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sdm, dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja sdm.

Kata Kunci : *self efficacy*, *locus of control*, *stres kerja*, *kinerja sdm*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of self efficacy on work stress, locus of control on work stress, self efficacy on HR performance, locus of control on HR performance, and work stress on HR performance. The influence of these variables has been tested on PT. Sri Rejeki Isman Tbk Solo. The research method used is descriptive method with a quantitative approach using questionnaire data collection with 100 respondents according to the slovin formula and researchers applying path analysis techniques.

The results of the research data show that self efficacy has a negative and significant effect on work stress, locus of control has a negative and significant effect on work stress, self efficacy has a positive and significant effect on HR performance, locus of control has a positive and significant effect on HR performance, and work stress has an effect negative and significant to HR performance.

Keywords : self efficacy, locus of control, work stress, hr performance

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II.....	11
KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kinerja SDM	11
2.1.1 Pengertian Kinerja SDM	11
2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja SDM	11
2.1.3 Indikator-indikator Kinerja SDM	12
2.2 Stres Kerja	13
2.2.1 Pengertian Stres Kerja	13
2.2.2 Penyebab Stres Kerja	14
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	14
2.2.4 Indikator- indikator Stres Kerja	15
2.3 Self Efficacy	16
2.3.1 Pengertian Self Efficacy	16

2.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Self Efficacy	16
2.3.3	Indikator-indikator Self Efficacy	19
2.4	<i>Locus of Control</i>	20
2.4.1	Pengertian Locus of Control	20
2.4.2	Indikator-indikator Locus of Control	21
2.5	Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis	21
2.5.1	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Stres Kerja	21
2.5.2	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Stres Kerja.....	22
2.5.3	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja SDM.....	23
2.5.4	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja SDM	24
2.5.5	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja SDM	24
2.6	Model Empirik	25
BAB III	26
METODE PENELITIAN	26
3.1	Jenis Penelitian.....	26
3.2	Populasi dan Sampel.....	26
3.2.1	Populasi.....	26
3.2.2	Sampel.....	26
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	28
3.3.1	Data Primer	28
3.3.2	Data Sekunder.....	28
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	29
3.4.1	Data Primer Dengan Menggunakan Kuesioner	29
3.4.2	Data Sekunder	29
3.5	Definisi Operasional Variabel dan Indikator Pengukuran	30
3.6	Teknik Analisis Data.....	32
3.6.1	Analisis Deskriptif.....	32
3.6.2	Analisis Kuantitatif	32
3.6.2.1	Uji Instrumen	32
3.6.2.2	Uji Asumsi Klasik	33
3.6.2.3	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	34
3.6.2.4	Uji Koefisien Determinasi	36
3.6.2.5	Uji Hipotesis	36

3.6.2.6	Uji Sobel (Sobel Test).....	38
BAB 4	40
HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1	Identifikasi Responden	40
4.2	Deskripsi Variabel Penelitian	42
4.2.1	Deskripsi Variabel <i>Self Efficacy</i>	43
4.2.2	Deskripsi Variabel <i>Locus of Control</i>	44
4.2.3	Deskripsi Variabel Stres Kerja	45
4.2.4	Deskripsi Variabel Kinerja SDM	47
4.3	Analisis Kuantitatif dan Pembahasan	48
4.3.1	Uji Instrumen	48
4.3.2	Uji Asumsi Klasik.....	50
4.3.3	Analisis Jalur (Path Analysis).....	54
4.3.4	Koefisien Determinasi.....	56
4.3.5	Uji Hipotesis	56
4.3.6	Uji Sobel (Sobel Test).....	59
4.4	Pembahasan.....	61
4.4.1	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Stres Kerja	61
4.4.2	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Stres Kerja.....	62
4.4.3	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja SDM.....	63
4.4.4	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja SDM.....	64
4.4.5	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja SDM	64
4.4.6	Peran Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja SDM.....	65
4.4.7	Peran Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja SDM	66
BAB V	67
PENUTUP	67
5.1	Kesimpulan.....	67
5.2	Saran	68
5.3	Keterbatasan Penelitian	69
5.4	Agenda Penelitian Mendatang.....	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pertumbuhan Tahunan Tekstil dan Pakaian Jadi.....	5
Tabel 2.1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Pengukuran.....	30
Tabel 4.1 Identifikasi Variabel.....	40
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Self Efficacy.....	43
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Locus of Control.....	44
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	45
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kinerja SDM.....	47
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas.....	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Model 1.....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Model 2.....	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.11 Hasil Analisis Jalur.....	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Model.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Penelitian.....	25
Gambar 2.1 Pengaruh variabel independent (X1) terhadap variabel dependent (Y2) melalui variabel intervening (Y1).....	38
Gambar 2.2 Pengaruh variabel independent (X2) terhadap variabel dependent (Y2) melalui variabel intervening (Y1).....	38
Gambar 3.1 Pengujian Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot.....	53
Gambar 3.1 Pengujian Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot.....	53
Gambar 4.1 Hasil Uji Sobel Test Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja SDM Melalui Stres Kerja.....	60
Gambar 4.2 Hasil Uji Sobel Test Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja SDM Melalui Stres Kerja.....	61



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) tidak diragukan lagi merupakan komponen penting dari setiap perusahaan. Karena semua proses perusahaan digerakkan, diatur, dan dikelola oleh sumber daya manusia (SDM). Efektivitas tenaga kerja organisasi berdampak pada keberhasilannya secara keseluruhan. Kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi syarat keberhasilan yang telah ditetapkan organisasi bagi pegawai sesuai dengan tugas dan wewenangnya disebut dengan kinerja, menurut Hasibuan (2006) (Hasibuan, 2006: 42). Meskipun banyak sumber daya dan infrastruktur yang membantu kinerja bisnis, karena sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki tidak kompeten, pekerjaan tidak akan dilakukan dengan kemampuan terbaik oleh karyawan. Hal tersebut tentunya akan menghambat kinerja organisasi dan berdampak buruk pada tujuan organisasi.

Namun, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas saja tidak cukup. Kinerja dan hasil karyawan mungkin dipengaruhi oleh berbagai faktor tambahan. Tingkat kepercayaan diri seorang individu dianggap penting, sebab ciri, sifat, dan karakteristik setiap individu berbeda tergantung dari cara berfikir, keluarga, lingkungan, teman, dan hal penentu lainnya. Menurut penelitian Taormina dan Lao, yang menyatakan kesuksesan bisnis dipengaruhi oleh kepribadian unik pelanggannya, hal ini benar adanya. Individu dilahirkan dengan sifat-sifat tertentu yang mungkin berkembang sepanjang waktu. Ciri-ciri individu yang lunak terbentuk sebagai akibat dari keadaan atau pengalaman

tertentu. Dalam sebuah organisasi, kualitas individu memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku dan tindakan. Self-efficacy dan locus of control adalah dua di antaranya, Griffin mengklaim hal tersebut (2004:11). Menurut teori akademik, self-efficacy inilah yang menentukan kinerja individu dalam bekerja. (Cherian dan Jacob, 2013).

Handayani, dkk. (2015) mengklaim yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi percaya secara aktif mempengaruhi dunia di sekitar, berbeda dengan orang dengan tingkat efikasi diri yang rendah yang percaya tidak berdaya untuk mempengaruhi apa pun. Seorang pekerja yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan yakin dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan berhasil dan lebih efektif. Keyakinan diri ini akan meningkatkan motivasi karyawan dan mengarah pada hasil yang diantisipasi oleh perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh sifat-sifat kepribadian. Menurut penelitian (Hsinkuang, et al. 2010), "ciri-ciri psikologis, termasuk locus of control, berdampak pada kinerja karyawan. Daerah kendali mengacu pada seberapa yakin seseorang percaya perbuatannya akan berdampak pada keuntungan yang akan diperolehnya". Se jauh mana seseorang percaya tindakan berdampak pada keadaan dikenal sebagai locus of control. Karyawan melihat menghadapi masalah atau peristiwa yang berdampak pada kinerja dari sudut pandang rasa percaya diri sepenuhnya mengatur diri sendiri, mengendalikan nasib sendiri.

Dilihat dari kesimpulan diatas, self efficacy dan locus of control dapat memicu rasa kepercayaan seorang karyawan dalam menangani pekerjaannya. Apabila sisi emosional dan keyakinan seorang karyawan tidak yakin dengan kemampuan dirinya sendiri, karyawan tersebut akan merasa ragu dan tidak yakin apakah ia mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan. Alih-alih merasa cemas saja, ketidakyakinan tersebut dapat memicu timbulnya stres kerja akibat banyaknya beban pikiran yang dihadapi. Jika sudah mengalami stres, semua hal yang dilakukan baik itu kegiatan sehari-hari maupun pekerjaan akan terhambat. Menurut penelitian Wijono (2006), tipe kepribadian berpengaruh langsung terhadap derajat stres kerja. Ketidakmampuan seseorang untuk mengendalikan stres akan menghasilkan situasi di mana penurunan motivasi dan moral yang jelas akan hadir. Ini tidak hanya buruk bagi organisasi secara keseluruhan tetapi juga buruk bagi karyawan individu. Stres di tempat kerja dijelaskan oleh Muchlas (2012) sebagai respons adaptif terhadap tindakan, kondisi, atau peristiwa luar yang menempatkan orang di bawah tekanan psikologis yang berlebihan, yang dimediasi oleh variasi individu dan/atau proses psikologis. Stres kerja dapat terjadi di berbagai profesi dan organisasi, termasuk salah satu perusahaan tekstil terbesar di Asia Tenggara, PT Sri Rejeki Isman (Sritex). Karyawan di PT Sri Rejeki Isman dituntut bekerja nonstop dengan intensitas tinggi. Kurangnya pengelolaan tugas yang berat dapat menimbulkan tekanan yang mempertinggi stres kerja (Robbins, 2004). Menurut penelitian Samosir dan Syahfitri (2008), ekspektasi kerja dan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja. Karyawan di industri garmen juga harus melakukan

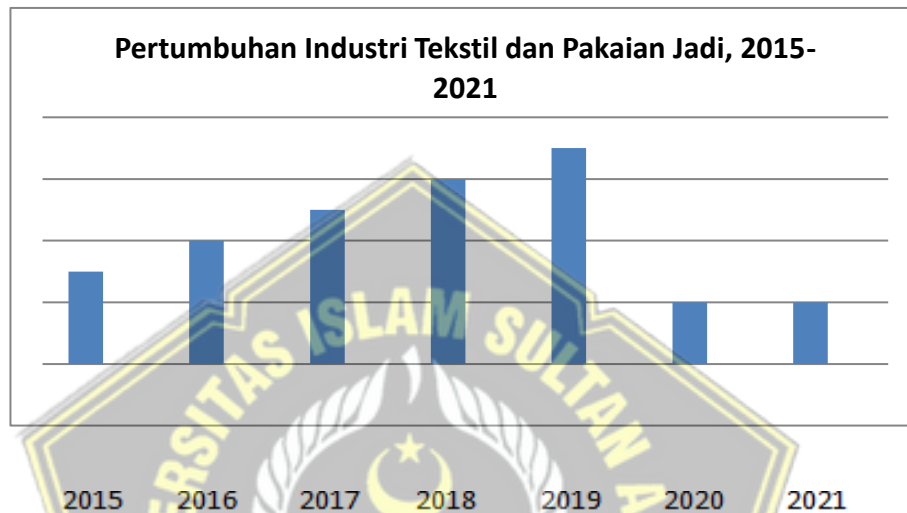
tugas yang seringkali sama dan berulang. Ketika tugas yang membosankan dan berulang tidak dikelola dengan baik di tempat kerja di pabrik, kelelahan mental dapat terjadi (Anoraga, 2014).

Dari latar belakang permasalahan yang ada tersebut, penulis memilih PT. Sri Rejeki Isman Tbk Solo sebagai objek penelitian. PT Sri Rejeki Isman Tbk Solo hingga saat ini tercatat sebagai perusahaan tekstil terbesar di Indonesia. Industri garmen dan tekstil sendiri merupakan salah satu industri yang menjanjikan bagi perekonomian Indonesia. Hal tersebut menyebabkan tingkat permintaan produksi ini sangat tinggi sehingga kemungkinan besar stres kerja tidak bisa terhindari. Menurut statistik dari survei global US Cotton Trust Protocol 2020, 54% eksekutif merek pakaian dan tekstil telah memperhatikan lonjakan permintaan konsumen akan metode dan produk yang bertanggung jawab terhadap lingkungan sejak wabah Covid-19 dimulai. Dengan adanya temuan tersebut, jelas para pelaku industri TPT harus menjalani transisi industri guna memenuhi tuntutan konsumen akan produk TPT. Tujuannya adalah untuk memajukan pertumbuhan bisnis, bahkan ke tingkat yang lebih besar. Saat ini, bisnis di seluruh dunia sedang mencari metode untuk melanjutkan inisiatif keberlanjutan selama epidemi, lebih menekankan pada bertahan hidup dengan meningkatkan dukungan dari aliansi luar sampai dapat berinvestasi kembali dalam teknologi baru yang signifikan. Program keberlanjutan produk saat ini menjadi fokus utama, menurut lebih dari 62 % responden survei yang disampaikan oleh para eksekutif perusahaan pakaian besar. Sebagaimana ditunjukkan dalam penjelasan di atas, penekanan saat ini adalah untuk membantu pemangku kepentingan dalam bisnis pakaian internasional, agar

dapat menyesuaikan diri dengan perubahan perilaku konsumen selama wabah. Oleh karena itu, beban pekerjaan yang diberikan oleh PT Sri Rejeki Isman Tbk Solo pastilah sangat besar.

Tabel 1.1

Pertumbuhan Tahunan Tekstil dan Pakaian Jadi (Miliar Rupiah)



Sumber : *Data Industri Research*, diolah dari *Badan Pusat Statistik (BPS)* dan *Bank Indonesia (BI)*

Tabel 1.1 menunjukkan pertumbuhan tahunan tekstil dan pakaian jadi di Indonesia setiap tahun terus meningkat mulai dari tahun 2015 sampai tahun 2019 sebelum Covid-19. Pada tahun 2020 pertumbuhan mengalami kemerosotan total akibat wabah Covid-19. Kendati demikian, laju pertumbuhan dinilai stabil pada tahun 2020-2021 mengingat wabah yang belum kunjung usai namun industri tekstil dan pakaian jadi dapat bertahan dengan baik. Pada semester I 2021, pertumbuhan terhadap PDB Tekstil dan Pakaian Jadi periode yang sama 2020 sebesar 67.881,5 miliar rupiah. Hal tersebut dapat menjadi bukti industri garmen dan tekstil dapat terus tumbuh pada tahun 2022 dan

permintaan akan terus meningkat. Diharapkan laju pertumbuhan garmen dan tekstil dapat kembali tinggi seperti tahun 2019 sebelum terjadi Covid-19.

Alamat PT. Sritex atau dikenal juga dengan PT Sri Rejeki Isman Tbk Solo adalah Jetis, Sukoharjo, Solo, Jawa Tengah; Jalan KH Samanhudi No. 88. Selain di Solo, Sritex juga memiliki fasilitas di Jalan Jendral Sudirman Kav 52-53 Lot 11A-SCBD di Jakarta. Di Pasar Klewer, Solo, HM Lukminto mendirikan Sritex pada 1966 sebagai perusahaan dagang tradisional, dan membuka fasilitas percetakannya sendiri di Solo pada tahun 1968, memproduksi tekstil berwarna putih dan berwarna. Sritex terdaftar sebagai perseroan terbatas pada Kementerian Perdagangan pada tahun 1978. Kemudian, H M Lukminto mendirikan pabrik tenun pertamanya pada tahun 1982. Empat lini produksi (pemintalan, tenun, finishing, dan pakaian jadi) ditambahkan ke pabrik pada tahun 1992 sebagai bagian dari suatu ekspansi. Pada tahun 1994, Sritex beralih menjadi perusahaan yang memproduksi seragam NATO dan Angkatan Darat Jerman. Sritex berhasil tumbuh hingga 8 kali sejak integrasi awal pada tahun 1992 sambil bertahan dari krisis keuangan tahun 1998.

Keluarga Lukminto memiliki Sritex, sebuah perusahaan yang saat ini dipimpin oleh Iwan Lukminto, anggota keluarga generasi kedua dan berbasis di Kabupaten Sukoharjo. Karena ukuran operasinya, Sritex telah berkembang menjadi penyumbang ekonomi yang signifikan bagi Kabupaten Sukoharjo. Bisnis berkembang pesat dari tahun ke tahun. Fasilitas produksi berkembang. Meski begitu, pabriknya terbilang besar dan terletak di Jalan Samanhudi di Kabupaten Sukoharjo. Keluaran pabrik mencakup hulu dan hilir sektor tekstil, termasuk tekstil mentah, barang jadi, dan garmen yang terbuat dari rayon, katun,

dan poliester. Bisnis mengintegrasikan produk tekstil dan bekerja di sektor tekstil.

Selain itu, Sritex telah memenangkan banyak penghargaan atas usahanya selama 50 tahun terakhir, termasuk penghargaan Ernst & Young Entrepreneur of the Year 2014 dan penghargaan Forbes Indonesia Businessman of the Year 2014. Melalui Menko PMK, Ibu Puan Maharani, dan Menteri Perindustrian, Bp. Saleh Husin, Sritex Expansion mendapatkan penghargaan Intellectual Property Rights Award 2015 kategori piala IP Enterprise dari World Intellectual Property Organization sebagai pelopor dan penyelenggara terciptanya investor saham terbesar di sebuah perusahaan. Perusahaan Lokal Raksasa yang meraih penghargaan Best Enterprise Achievers 2016 dari Obsession Media Group, penghargaan Best Performance Listed Companies 2016 dari Majalah Investor, dan penghargaan Best Publisher 2016 pada Bisnis Indonesia Awards di bidang Aneka Industri. Dan pada tahun 2017, sebanyak-banyaknya 10% dari total modal ditempatkan diperoleh melalui penambahan modal ("PMTHMETD").

peneliti tertarik untuk meneliti "keterkaitan antara self efficacy, locus of control, stres kerja dan kinerja karyawan, berdasarkan Research GAP sehingga dalam penelitian ini peneliti mengambil judul : "Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control Terhadap Kinerja SDM Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Sri Rejeki Isman Tbk Solo"

Beberapa penelitian sebelumnya dikutip sebagai referensi dalam penelitian ini, termasuk karya Rimper dan Lotje (2014), yang secara tegas menetapkan "variabel self efficacy berdampak pada kinerja. Kinerja juga dipengaruhi secara signifikan oleh self efficacy", menurut penelitian Arshanti (2009) dan Fadzilah

(2006). Penelitian Kaseger (2013) menemukan "variabel self efficacy tidak memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja, berbeda dengan penelitian lainnya." Penelitian Gunawan dan Sutanto (2013) dan Prasetya (2013) dan Prasetya (2013) mengungkapkan "self efficacy juga tidak berdampak pada kinerja individu dan pekerja." Mengenai Analisis "Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan", menurut Rini Kuswati (2013). Temuan penelitian menunjukkan "memiliki locus of control di antara karyawan meningkatkan kinerja individu." Locus of control percaya diri dan percaya ketika seseorang melakukan sesuatu yang positif, maka hasil yang didapat juga akan positif. Kebalikannya juga benar: ketika orang mendekati pekerjaannya secara negatif, juga akan mendapatkan hasil yang negatif (Ridhawati dan Ibnu, 2014). Variabel locus of control tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja menurut penelitian Al Azhar tahun 2013. Locus of Control merupakan Hipotesis Kenny Sundoro Rahardjo dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2016) yang "menggali pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan" menggunakan variabel moderasi. Menurut temuan penelitian, "locus of control mempengaruhi kinerja karyawan, stres kerja secara negatif mempengaruhi kinerja karyawan, dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dipengaruhi oleh locus of control."

1.2 Rumusan Masalah

Tantangannya adalah bagaimana meningkatkan kinerja SDM di PT. Sri Rejeki Isman Tbk Solo melalui self efficacy dan locus of control dengan stres kerja sebagai variabel intervening, menurut Research GAP, dan pertanyaan yang dapat diajukan:

1. Bagaimanakah pengaruh self efficacy terhadap stres kerja pada karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk Solo?
2. Bagaimanakah pengaruh locus of control terhadap stres kerja pada karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk Solo?
3. Bagaimanakah pengaruh self efficacy terhadap kinerja SDM PT. Sri Rejeki Isman Tbk Solo?
4. Bagaimanakah pengaruh locus of control terhadap kinerja SDM PT. Sri Rejeki Isman Tbk Solo?
5. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja SDM PT. Sri Rejeki Isman Tbk Solo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan self efficacy berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk Solo.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah locus of control berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk Solo.
3. Untuk mendeskripsikan apakah self efficacy berpengaruh terhadap kinerja SDM pada PT. Sri Rejeki Isman Tbk Solo.
4. Untuk mendeskripsikan apakah locus of control berpengaruh terhadap kinerja SDM PT. Sri Rejeki Isman Tbk Solo.
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM PT. Sri Rejeki Isman Tbk Solo.

1.4 Manfaat Penelitian

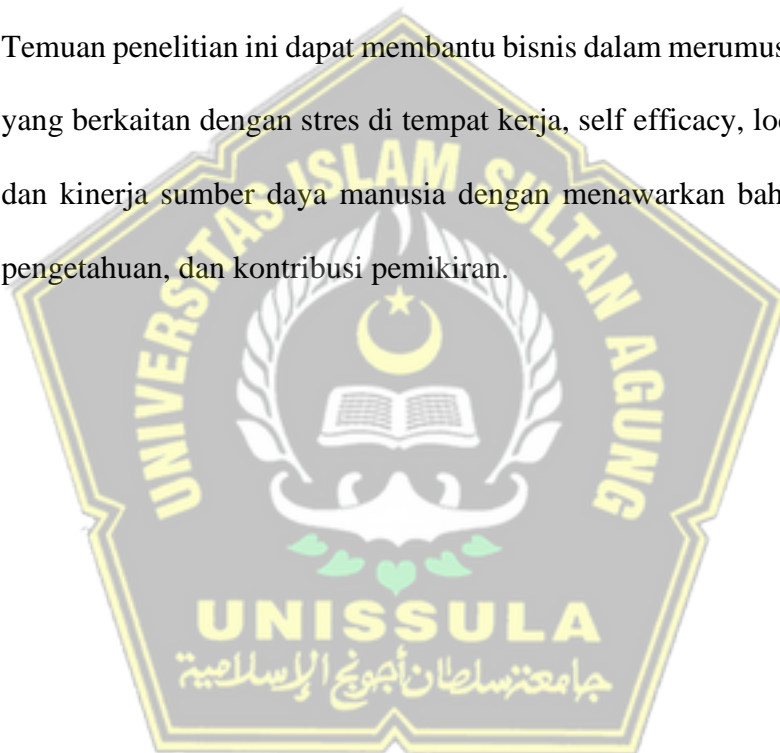
Manfaat berikut diharapkan dari pencapaian tujuan penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Hasil teoretis penelitian diantisipasi untuk memajukan pemahaman kita tentang stres di tempat kerja, self efficacy, locus of control, dan kinerja SDM.

2. Manfaat Praktis

Temuan penelitian ini dapat membantu bisnis dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan stres di tempat kerja, self efficacy, locus of control, dan kinerja sumber daya manusia dengan menawarkan bahan pemikiran, pengetahuan, dan kontribusi pemikiran.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja SDM

2.1.1 Pengertian Kinerja SDM

Sesuai dengan Simamora (2017), kinerja SDM didefinisikan sebagai kualitas serta kuantitas hasil kerja yang diukur SDM dalam jumlah waktu tertentu saat melakukan kewajiban terkait pekerjaannya yang didelegasikan. Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang mengacu pada efisiensi kerja atau pencapaian aktual. Matthews dan Jackson (2006:109). Pekerjaan yang diselesaikan seseorang sesuai dengan standar pekerjaannya menghasilkan kinerjanya. Menurut Prawirosentono (2008:2)1 kinerja atau performance dalam bahasa Inggris adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau bahkan sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing orang, dengan tujuan untuk pencapaian tujuan organisasi yang direncanakan secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan guna mencapai suatu tujuan tertentu dari perusahaan pada hakekatnya adalah yang dimaksud dengan kinerja SDM, sesuai dengan pengertian kinerja yang telah dikemukakan di atas.

2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja SDM

Gibson (1997) berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

- a. Faktor Individu

Bakat, keterampilan, riwayat keluarga, riwayat pekerjaan, status sosial, dan tempat asal tinggal dianggap sebagai faktor individu.

b. Faktor Psikologis

impresi, kapasitas, perangai, kepribadian (harga diri, self efficacy, locus of control, dll.), stimulan, lingkungan kerja, dan kebahagiaan kerja adalah semua aspek psikologis.

c. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, peranan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi.

2.1.3 Indikator-indikator Kinerja SDM

Kinerja karyawan, menurut Robbins (2006), diukur dengan lima faktor yang berbeda:

a. Kualitas

"Sejauh mana tugas diselesaikan dengan sempurna berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan berfungsi sebagai ukuran kualitas pekerjaan."

b. Kuantitas

"Ini adalah jumlah yang diproduksi yang direpresentasikan dalam kata-kata seperti unit atau siklus aktivitas selesai."

c. Ketepatan waktu

"Melihat koordinasi dengan output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, tingkat aktivitas yang dilakukan pada awal periode ditentukan."

d. Efektivitas

"Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya dalam suatu perusahaan (termasuk waktu, uang, teknologi, dan bahan mentah) yang dioptimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil penggunaan sumber daya setiap unit."

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Hasibuan (2003) Stres adalah kondisi stres yang berdampak pada perasaan, pikiran, dan suasana hati. Handoko (2012:200) adalah suatu kondisi ketegangan yang berdampak pada perasaan, pikiran, dan keadaan. Stres di tempat kerja, di sisi lain, dijelaskan oleh Riva'i (200:516) sebagai keadaan ketegangan yang mengakibatkan disonansi fisik dan psikologis serta memengaruhi emosi, proses mental, dan kesejahteraan karyawan secara umum. Stres di tempat kerja tidak selalu berdampak negatif pada orang atau organisasi; sebaliknya, itu juga bisa bermanfaat. Pada titik tertentu, stres diharapkan memotivasi staf untuk memecahkan masalah yang muncul dan melakukan pekerjaan seefektif mungkin. Oleh karena itu, dapat dikatakan stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa tertekan secara emosional dan fisik yang disebabkan oleh beberapa faktor yang terjadi di perusahaan. Faktor-faktor tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor, membuat individu tersebut merasa tidak nyaman dan biasanya menghasilkan pekerjaan di bawah standar. Stres yang tidak terkelola akan mempersulit seseorang untuk terlibat secara positif dengan orang lain di sekitarnya.

2.2.2 Penyebab Stres Kerja

penyebab stres (stressor) terdiri atas empat hal utama, yakni :

- a. Stresor kelompok termasuk kurangnya kohesi intragroup, kurangnya dukungan sosial, dan konflik individu, interpersonal, dan antarkelompok.
- b. Stresor organisasi tambahan termasuk perubahan teknologi sosial, keluarga, karakter, kondisi ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, dan komunitas/tempat tinggal.
- c. Stresor organisasi meliputi kebijakan organisasi, struktur organisasi, kondisi fisik organisasi, dan proses organisasi.
- d. Individual stressor terdiri dari konflik dan ambiguitas peran dan disposisi individu, ketidakberdayaan yang dipelajari, self efficacy, dan fleksibilitas psikologis.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Anatan dan Ellitan (2007:71), beberapa faktor penyebab stress meliputi:

- a) Dari luar organisasi (extra-organizational stressor), yang meliputi perubahan ekonomi dan keuangan yang mengubah pola kerja masyarakat, memaksa untuk mencari pekerjaan orang lain di masa ekonomi yang sulit, serta variabel lain, termasuk keadaan komunitas imigran dan keadaan keluarga;
- b) Dari dalam organisasi (organizational stress factor), yang meliputi keadaan strategi dan, perencanaan dan struktur organisasi, prosedur organisasi, dan kondisi lingkungan tempat kerja;

c) Kelompok dalam organisasi (group stressor), disebabkan oleh Kurangnya kerjasama antar karyawan terutama pada level yang lebih rendah, kurangnya bantuan dari atasan dalam melaksanakan tanggung jawab, perselisihan antar individu dan antar kelompok;

d) Dari dalam diri individu (individual stressor), yang terjadi akibat ambiguitas konflik, beban kerja yang berlebihan dan kurangnya kontrol perusahaan. Pendekatan dan konseling psikologis digunakan untuk mengatasi stres. Meskipun konseling berarti mendiskusikan masalah dengan karyawan, tujuan utamanya adalah membantu karyawan mengatasi masalah dengan lebih baik. Tujuan konseling adalah bagi individu untuk menyelesaikan masalah secara efektif. Fathoni (2006: 176) stresor berikut yang memengaruhi pekerja:

- a) Beban kerja yang sulit dan berlebihan;
- b) Tekanan dan sikap kepemimpinan yang tidak adil dan tidak dapat dibenarkan;
- c) Waktu dan peralatan kerja yang kurang;
- d) Konflik antara orang dan pemimpin atau kelompok kerja;
- e) Gaji yang terlalu rendah;
- f) Masalah keluarga seperti anak, istri, mertua.

2.2.4 Indikator- indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2006) indikator stres kerja sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas
- b. Tuntutan peran
- c. Tuntutan antar pribadi

d. Struktur organisasi

2.3 Self Efficacy

2.3.1 Pengertian Self Efficacy

Efikasi diri menurut Alwisol (2004: 344) sebagai penilaian Anda atas kemampuan Anda untuk melakukan aktivitas yang diperlukan dengan berhasil atau tidak berhasil. Efikasi diri menurut Lunenburg (2011: 1) adalah keyakinan seseorang dapat melaksanakan tugas tertentu sesuai dengan kemampuannya. Self-efficacy penting karena mempengaruhi investasi dan akhirnya hasil dari bekerja. Efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya. langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu (Schunk, 1991: 121). Dari keyakinan tersebutlah dapat timbul rasa emosional dalam diri yang mempengaruhi alam bawah sadar berupa sugesti seseorang akan kemampuan yang dimilikinya. Self efficacy, di sisi lain, adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan aktivitas tertentu, Singkatnya, self efficacy dapat didefinisikan sebagai keyakinan dan kendali atas fungsi diri sendiri yang seseorang akan dapat berhasil menyelesaikan tugas yang sedang dilakukan sesuai dengan tujuannya. Emosi, mood, dan kondisi fisik biasanya ikut berpengaruh penilaian seseorang terhadap self efficacy dirinya. Apabila mood yang sedang tidak baik maka akan menghambat munculnya self efficacy. Perlu penekanan keyakinan untuk mengubah pemahaman negatif menjadi positif. Dengan demikian, rasa pesimis terhadap kemampuan mencapai target bisa jauh berkurang.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Self Efficacy

Menurut Bandura(dalam Jess Feist & Feist, 2010:213-215) Self Efficacy dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat hal, yaitu:

a. (*Master Experience*)

Kinerja masa lalu, atau pengetahuan telah menguasai sesuatu. Self efficacy individu akan sering tumbuh dengan kinerja yang sukses dan menurun dengan kegagalan. Efek negatif dari kegagalan yang sering terjadi secara alami akan berkurang begitu efikasi diri kuat dan tumbuh melalui serangkaian kemenangan. Jika seseorang berhasil menaklukkan kesulitan yang paling menantang melalui usaha yang konsisten, kegagalan ini pun dapat diatasi dengan meningkatkan motivasi diri sendiri.

b. Modeling Sosial

Keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkat jika melihat orang lain yang memiliki bakat serupa menyelesaikannya dengan sukses. Sebaliknya, melihat orang lain gagal akan membuat Anda kurang percaya diri dengan bakat Anda sendiri dan cenderung tidak berusaha terlalu keras.

c. Persuasi sosial

Orang-orang dipimpin berdasarkan rekomendasi, nasihat, dan arahan untuk meningkatkan kepercayaan diri dalam kapasitas untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan yang diinginkan. Orang yang dibujuk secara verbal lebih mungkin mengerahkan lebih banyak upaya untuk berhasil. Namun karena adat tidak menawarkan suatu pengalaman yang dapat dialami atau disaksikan secara langsung oleh masyarakat, maka tidak memberikan dampak yang signifikan. Ini mengurangi kemampuannya untuk dipengaruhi oleh sugesti ketika berada di

bawah tekanan dan kegagalan yang terus-menerus, dan menghilang ketika ketidakberhasilan yang kurang menyenangkan terjadi.

d. Kondisi Fisik dan Emosional

Ketika seseorang mengalami ketakutan yang intens, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan memiliki ekspektasi efikasi yang rendah. Emosi yang kuat biasanya mengurangi kinerja. Setiap pekerjaan membutuhkan tingkat efikasi diri yang berbeda dari individu. Ini hasil dari adanya sejumlah faktor yang mempengaruhi bagaimana orang mempersepsikan kemampuan sendiri.

Efikasi diri dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya (Bandura, dalam Anwar: 2009)

a. Budaya

nilai-nilai, keyakinan, dan strategi pengaturan diri yang bertindak sebagai asal dan hasil evaluasi self efficacy semuanya berdampak pada efikasi diri.

b. Jenis kelamin

Efikasi diri juga dipengaruhi oleh perbedaan gender. Hal ini terlihat dari penelitian Bandura (1997) yang menemukan perempuan mengelola tugas lebih efektif daripada laki-laki. Berbeda dengan laki-laki yang hanya bekerja, perempuan yang juga berprofesi sebagai ibu rumah tangga dan berkarir.

c. Sifat dari tugas yang dihadapi

Persepsi individu tentang kemampuannya sendiri akan tergantung pada seberapa sulit pekerjaan itu dan seberapa rumit pekerjaan itu. Semakin sulit pekerjaan yang dihadapi, semakin rendah orang tersebut menilai kemampuannya sendiri. Di sisi lain, jika seseorang diberi tugas yang mudah dan tidak rumit, akan cenderung menilai kemampuannya sendiri lebih tinggi.

d. Intensif internal

Tingkat intensitas yang dia tunjukkan adalah aspek tambahan yang dapat mempengaruhi efikasi diri. Penghargaan dari orang lain yang mengakui prestasi seseorang atau insentif kontingen yang kompeten, dalam pandangan Bandura, merupakan elemen yang dapat meningkatkan self efficacy..

e. Status atau peran individu dalam keluarga

Orang dengan status lebih tinggi akan mengerahkan kontrol yang lebih besar, yang akan meningkatkan self efficacy . Selain memiliki kontrol yang lebih sedikit, yang berstatus lebih rendah juga akan memiliki efikasi diri yang lebih buruk.

f. Informasi tentang kemampuan diri

Jika seseorang mempelajari sesuatu yang hebat tentang diri sendiri, self efficacy akan tinggi; sebaliknya, jika mempelajari sesuatu yang negatif tentang diri sendiri, self efficacy akan rendah.

2.3.3 Indikator-indikator Self Efficacy

Efikasi diri dikatakan terpisah menjadi tiga dimensi, menurut Zimmerman (dalam Flora Puspitaningsih 2016: 77). Dimensi ini adalah:

a. *Magnitude*

Faktor ini berkaitan dengan tingkat kerumitan pekerjaan yang dipersepsikan berbeda oleh setiap orang. Beberapa orang percaya masalah itu menantang, sementara yang lain percaya itu sederhana. Keyakinan individu akan terkendala pada aktivitas yang mudah, sedang, dan sulit jika orang diberi tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya.

b. Generality

Penugasan orang ke bidang atau pekerjaan tertentu terkait dengan dimensi ini. Sementara beberapa pengalaman menimbulkan keyakinan yang mencakup berbagai kegiatan, pengalaman tertentu menghasilkan peningkatan penguasaan harapan dalam bidang tugas atau perilaku tertentu.

c. Strength

Faktor ini berkaitan dengan seberapa kuat atau stabilnya seseorang dalam menghadapi keyakinannya. Seseorang dengan efikasi diri yang rendah lebih rentan terhadap situasi yang membuatnya lebih buruk, sedangkan seseorang dengan efikasi diri yang kuat berusaha lebih keras bahkan ketika dihadapkan pada situasi yang menurunkannya.

2.4 Locus of Control

2.4.1 Pengertian Locus of Control

Levenson (dalam Azwar, 2013), locus of control seseorang adalah kecenderungan yang menjadi pusat kendali atas faktor-faktor yang mempengaruhi kejadian dalam hidup. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), locus of control adalah Seorang individu memiliki kendali atas nasibnya sendiri. Sebaliknya, Greenberg (2002) mencirikan locus of control sebagai persepsi individu tentang kendali atas kejadian yang terjadi. Menurut Luthans (2006:210-

212), locus of control theory dapat digunakan untuk menjelaskan perilaku kerja dengan melihat bagaimana karyawan mengevaluasi kinerjanya di bawah kendali internal atau eksternal. Karyawan yang dikendalikan locus of control berpikir secara individual dapat memengaruhi hasil dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, atau upaya sendiri. Maka di simpulkan locus of control adalah kepercayaan atau keyakinan faktor internal diri seperti perilaku diri, dan faktor luar diri seperti usaha dan faktor lainnya yang mempengaruhi keberhasilan dan apa yang akan terjadi.

2.4.2 Indikator-indikator Locus of Control

Julian B. Rotter (1996) mengungkapkan :

- a. Power Other
Mengharapkan bantuan orang lain yang berkuasa.
- b. Chance
Mempercayai hidupnya dipengaruhi oleh kesempatan yang ada.
- c. Own Doing
Percaya pada hasil usaha.
- d. Ability
Percaya pada kemampuan diri sendiri.

2.5 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Stres Kerja

Stres di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh elemen koneksi interpersonal seperti self efficacy. Menurut Luthans (dalam Widyasari, 2010: 76), 'stresor

individu seperti konflik dan ketidakpastian peran serta kecenderungan individu seperti pola Tipe A, kontrol pribadi, ketidakberdayaan yang didapat, self efficacy, dan daya tahan psikologis adalah yang menciptakan stres (stresor)."

Menurut temuan penelitian Luthans (dikutip Widyasari, 2014: 2), "self efficacy merupakan penyebab stres." Menurut penelitian Syarifah et al (2016), "self efficacy berdampak buruk terhadap stres kerja." didukung oleh studi oleh Wulandari et al. (2011) yang menunjukkan bagaimana stres dipengaruhi secara negatif oleh temuan self efficacy. Orang perlu cerdas secara emosional untuk mencegah gejala stres kerja. Jika karyawan tidak mampu mengelola perasaan tersebut, stres kerja akan berkembang dan memperburuk keadaan. Dari penjelasan tersebut, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : "Self Efficacy Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Stres Kerja"

2.5.2 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Stres Kerja

Robbins dan Judge (2015), "ada tiga jenis sumber stres: faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan." Masalah dengan keluarga, ekonomi, dan kepribadian seseorang adalah semua faktor pribadi (harga diri, self-efficacy, locus of control, dll). Menurut penelitian Widyastuti, K. (2013), " Locus of control dan stres kerja tidak berkorelasi dengan baik." Klaim ini didukung oleh penelitian Sahrain (2014), "locus of control memiliki dampak yang signifikan terhadap manajemen stres dan dapat meningkatkan atau menurunkan emosi yang tidak menyenangkan, terutama di tempat kerja dengan banyak akibat terkait pekerjaan." Stres di tempat kerja dan locus of control berkorelasi secara signifikan. Apabila seorang individu tidak bisa mengontrol pola pikir dan cara berperilaku, maka akan

mempengaruhi individu tersebut cenderung merasa tidak nyaman sehingga timbullah stres kerja yang akan berpengaruh dengan hasil kinerja. Dari penjelasan tersebut maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : "Locus of Control Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Stres Kerja"

2.5.3 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja SDM

Orang yang percaya diri dengan kemampuannya akan bekerja keras, tidak terlalu ragu, terlibat dalam aktivitas, dan mencari tantangan baru. Seorang pekerja yang memiliki tingkat self efficacy yang tinggi akan yakin dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan berhasil dan lebih efektif.

Rimper dan Lotje (2014) membuktikan "variabel self efficacy berdampak pada kinerja." diperkuat dengan penelitian Cherian dan Jolly (2013) yang menemukan keterkaitan antara kinerja karyawan dengan efikasi diri. Menurut penelitian Engko (2008), "self efficacy memiliki dampak menguntungkan terhadap kinerja." Menurut penelitian Arshanti (2009) dan Fadzilah (2006), "self efficacy memiliki dampak cukup besar terhadap kinerja." Karena telah mengakar keyakinan dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan benar, karyawan dengan tingkat self efficacy yang tinggi dapat dengan mudah menyelesaikan tugas. Dari penjelasan tersebut, penulis mengajukan hipotesis:

H3 : "Self Efficacy Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja SDM"

2.5.4 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja SDM

Berbagai locus of control dapat menunjukkan tingkat motivasi dan kinerja yang berbeda. Karyawan dapat menggunakan locus of control ini untuk mengelola tindakan di tempat kerja.

Variabel locus of control secara parsial berpengaruh baik dan besar terhadap kinerja hasil penelitian Ayudiati (2010). Gurendrawati dkk. (2014) dan penelitian lain oleh Wuryaningsih dan Kuswanti (2013) mendukung pernyataan "kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh locus of control." Sejauh mana orang merasa tindakan berdampak pada pengalaman dan, seringkali, pada hasil kinerja, diukur dengan locus of control. Dengan penjelasan tersebut, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Locus of Control Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja SDM

2.5.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja SDM

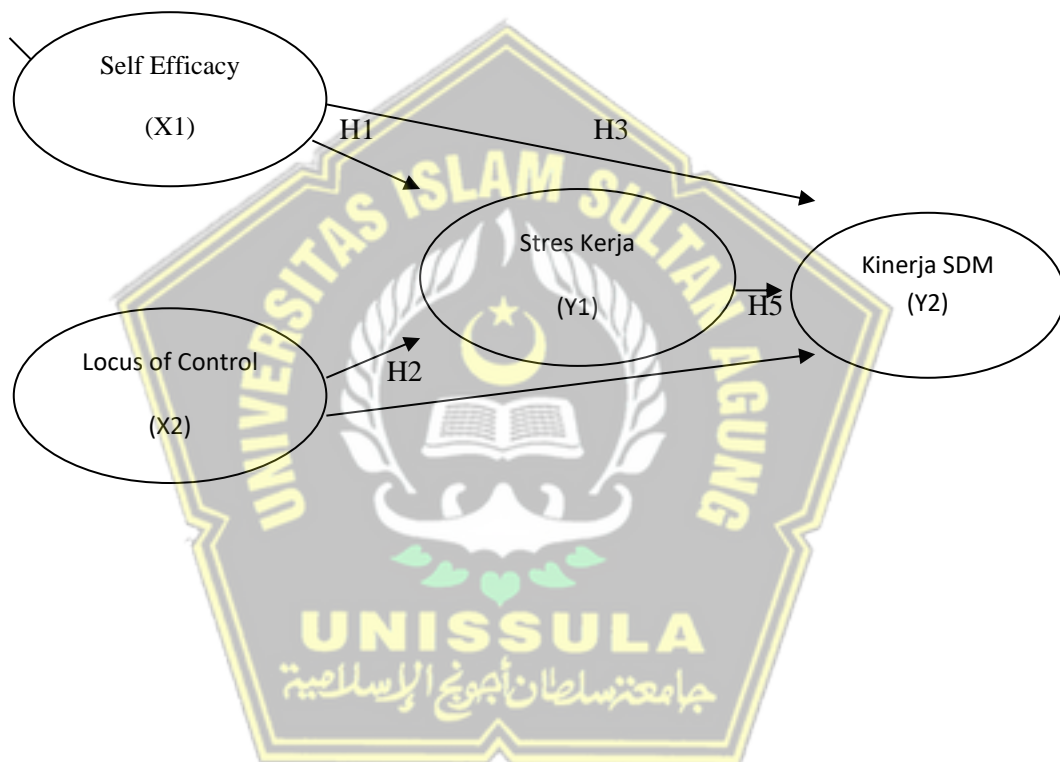
Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stres kerja, dan kinerja karyawan untuk pertumbuhan bisnis. Kinerja pegawai dan kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh stres yang dialami pegawai akibat kondisi kerjanya.

Kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh stres di tempat kerja. Penelitian awal Amalia (2016) dan Wala (2017) yang menunjukkan "stres kerja berdampak buruk pada kinerja karyawan bersifat persuasif dalam hal ini." Dengan penjelasan tersebut, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H5 : "Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja SDM"

2.6 Model Empirik

Menurut pembenaran yang diberikan, desain penelitian dapat dibuat untuk menguji bagaimana dengan stres kerja sebagai faktor intervensi, self efficacy dan locus of control meningkatkan kinerja SDM. Gambar 1.1 menggambarkan model penelitian:



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penyelidikan ini, metode kuantitatif digunakan. Teknik penelitian kuantitatif adalah metodologi berdasarkan *purposive sampling* yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2008:8). Penelitian ini melihat bagaimana self efficacy, locus of control, dan stres kerja mempengaruhi kinerja SDM.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2012:80), Populasi terdiri dari objek atau orang dengan karakteristik tertentu yang dipilih peneliti untuk diselidiki dan dibuat kesimpulannya. populasi terdiri dari benda fisik dan benda mati. Selain itu, populasi tidak hanya mencakup jumlah yang ada dalam hal atau subjek yang diteliti, tetapi juga semua sifat dan kualitas yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. (Sugiyono, 2013: 148). Populasi penelitian ini berjumlah lebih dari 3.000 pekerja produksi di PT Sri Rejeki Isman Tbk Solo.

3.2.2 Sampel

Sampel mewakili representasi dari ukuran dan susunan populasi. Dengan menghitung jumlah sampel dan menerapkan teknik Slovin (Sugiyono 2011:87), penulis penelitian ini mampu menekan populasi hingga 3000 orang di sektor industri. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena pengambilan sampel membutuhkan ukuran sampel yang representatif agar temuan penelitian dapat

digeneralisasikan, dan karena perhitungan dapat dilakukan tanpa tabel jumlah sampel hanya dengan menggunakan rumus dan perhitungan langsung.

Sampel dihitung menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Pemilihan sampel yang diambil dengan menggunakan Teknik Solvin oleh karena itu adalah 10-20% dari populasi yang diteliti.

Total populasi untuk penelitian ini adalah 3000 tenaga kerja, 10% adalah tingkat penggantian yang digunakan. Untuk membangun keseragaman, perhitungan mungkin dibulatkan. dengan menggunakan rumus di bawah ini, kita dapat menentukan sampel survei:

$$n = \frac{3000}{1+3000(10)^2}$$

$$n = \frac{3000}{31} = 96,77 \text{ disesuaikan oleh peneliti menjadi } 100 \text{ responden.}$$

Sampel yang menjadi responden penelitian ini ditambah menjadi 100 orang dari seluruh tenaga produksi PT. Sri Rejeki Isman Tbk berdasarkan perhitungan di atas. Ini dilakukan sendiri untuk merampingkan pemrosesan data dan meningkatkan hasil pengujian. Untuk mendapatkan data yang spesifik untuk penelitian ini, Metode pengumpulan data menggunakan strategi sampel purposive adalah kuesioner terstruktur.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Sumber primer adalah yang memberikan pengumpul data informasi yang butuhkan segera. sumber data primer adalah yang menawarkan data langsung kepada pengumpul data dari pihak pertama yang kemudian mengumpulkan data langsung dari responden (Sugiyono, 2012: 139). Staf produksi di PT. Sri Rejeki Isman Tbk Solo melengkapi kuesioner yang menjadi sumber data utama penelitian.

3.3.2 Data Sekunder

Sugiyono (2012:141) data sekunder adalah sumber informasi yang diperoleh melalui membaca, meneliti, dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku, dan makalah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan data sekunder, yaitu data yang berasal dari publikasi penelitian sebelumnya yang disusun oleh orang lain selain penulis, dan berbagai literatur yang berkaitan dengan penelitian yaitu melalui buku-buku mengenai sumber daya manusia, kinerja karyawan, statistik dan data dari perusahaan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. Solo.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer Dengan Menggunakan Kuesioner

Temuan penelitian berasal dari kuesioner yang dikirimkan kepada responden dalam bentuk selebaran dan diisi oleh sampel karyawan. Metode angket ini bertujuan untuk mengumpulkan data variabel penelitian yaitu self efficacy, locus of control, stres kerja, dan kinerja SDM. Survei ini menggunakan skala Likert dengan lima kemungkinan hasil pada skala 1 sampai 5, sebagai berikut:

- Skor 1 untuk jawaban responden Sangat Tidak Setuju
- Skor 2 untuk jawaban responden Tidak Setuju
- Skor 3 untuk jawaban responden Kurang Setuju
- Skor 4 untuk jawaban responden Setuju
- Skor 5 untuk jawaban responden Sangat Setuju

3.4.2 Data Sekunder

Dengan menggunakan pendekatan studi pustaka, yang mencoba melengkapi bahan atau data penelitian, diperoleh data sekunder untuk penelitian ini. Tergantung pada masalah yang dipelajari, studi literatur adalah metode pengumpulan data dari buku, jurnal, dan literatur. Data tersebut diperoleh melalui situs jurnal online dari Internet. Peneliti kemudian menggunakan data tersebut sebagai dasar teori sumber daya manusia, kinerja sdm, statistik dll.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Pengukuran

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel dan Indikator Pengukuran

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	<i>Self Efficacy</i> (X1)	"Self Efficacy ialah sebuah keyakinan akan mampu atau tidaknya setiap individu dalam menyelesaikan suatu tugas."	<ul style="list-style-type: none"> • Magnitude (tingkat kesulitan tugas) • Generality (luas bidang perilaku). • Strength (derajat keyakinan) Zimmerman (2016)
2.	<i>Locus of Control</i> (X2)	"Locus of Control ialah kontrol atas kepercayaan atau keyakinan perilaku diri sendiri dan faktor luar diri seperti usaha dan faktor lainnya yang akan mempengaruhi	<ul style="list-style-type: none"> • Power Other • Chance • Own Doing • Ability

		keberhasilan dan apa yang akan terjadi."	Julian B. Rotter 1996
3.	Stres Kerja (Y1)	"Seorang karyawan yang mengalami stres kerja mungkin merasa tertekan secara fisik atau emosional sebagai akibat dari berbagai peristiwa yang terjadi di organisasi."	<ul style="list-style-type: none"> • Tuntutan tugas • Tuntutan peran • Tuntutan antar pribadi • Struktur organisasi Robbins (2006)
4.	Kinerja SDM (Y2)	"Kinerja adalah hasil prestasi seorang pegawai baik kualitas maupun kuantitasnya selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya."	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Ketepatan waktu • Efektivitas Robbins (2006)

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data kuantitatif adalah metode analisis untuk membantu penelitian ini. Karena tergantung pada data, perhitungan, dan pengukuran variabel penjelas tergantung pada hasil perhitungan, analisis data kuantitatif digunakan.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:21) saat menganalisis data, pendekatan analisis deskriptif menggunakan statistik untuk menggambarkan atau menggambarkan data yang diperoleh dalam keadaan saat ini, tanpa berusaha menarik kesimpulan atau generalisasi yang lebih luas.

3.6.2 Analisis Kuantitatif

Penggunaan peralatan penelitian untuk pengumpulan data dan prosedur kuantitatif/statistik untuk analisis data adalah semua karakteristik metode penelitian kuantitatif, menganalisis populasi atau sampel dan mengevaluasi hipotesis yang sudah ada sebelumnya (Sugiyono, 2011:8)

3.6.2.1 Uji Instrumen

1). Uji Validitas

Sugiyono (2016:177) menurut konsep validitas, mengkorelasikan skor item dengan total item tersebut untuk mengevaluasi validitas suatu item. Tingkat ketelitian antara data yang benar terjadi pada item dengan data tersebut. diperoleh peneliti. Item dianggap sah jika korelasi antara itu dan jumlah item sama dengan atau lebih tinggi dari 0,5; jika tidak maka dianggap tidak sah.

Kriteria uji validitas, ialah:

- “ Jika r hitung $> r$ table (dari signifikan 5%), sehingga dapat dikatakan angket tersebut valid atau sah.”
- “Jika r hitung $< r$ table (dari signifikan 5%), sehingga dapat dikatakan angket tersebut tidak valid atau tidak sah.”

2). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur seberapa dekat hasil pengukuran dengan Objek identik akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012:177). Jika korelasinya 0,6 atau lebih, item tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang sesuai; Namun, jika nilai korelasinya $< 0,6$, item tersebut dianggap memiliki tingkat ketergantungan yang lebih rendah.

Kriteria uji reabilitas, ialah:

- “ Jika $\text{Alpha} > 0,6$ maka angket reliabel.”
- “Jika $\text{Alpha} < 0,6$ maka angket tidak reliabel.”

3.6.2.2 Uji Asumsi Klasik

Asumsi model regresi linier berganda bebas dari autokorelasi, kolinearitas, dan heteroskedastisitas (Ghazali, 2013) dijelaskan sebagai berikut:

1). Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menunjukkan sampel diambil dari populasi dengan populasi yang berdistribusi normal (Umar, 2011). Teknik uji Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam karya ini dengan pedoman uji normalitas:

Hipotesis diterima apabila $p \text{ value (Sig)} > \alpha = 0.05$

Hipotesis ditolak apabila $p \text{ value (Sig)} < \alpha = 0.05$

2). Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditemukan dengan menghitung koefisien korelasi antar variabel independen. Uji regresi yang digunakan untuk mengidentifikasi multikolinearitas menggunakan nilai referensi VIF dan koefisien korelasi antar variabel independen. Standar berikut diterapkan:

- 1) Tidak ada masalah multikolinearitas jika nilai VIF mendekati 1 atau memiliki toleransi mendekati 1.
- 2) Jika koefisien antar variabel bebas $< 0,5$ maka tidak terdapat multikolinearitas.

3). Uji Heterokedastisitas

Dengan menggunakan scatterplot, heteroskedastisitas diuji. Regresi dikatakan heteroskedastis jika varian error (e_i) tidak konstan pada rentang nilai (x). Menggambar grafik antara (y) dan residu memungkinkan untuk identifikasi varian kesalahan secara konstan. Varians kesalahan dikatakan konstan jika garis yang membatasi distribusi titik-titik kira-kira sejajar.

3.6.2.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah analisis jalur. Penulis menggunakan analisis jalur untuk membangun hubungan sebab akibat dan menjelaskan pengaruh langsung atau tidak langsung antara variabel dependen dan variabel independen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara self efficacy dan locus of control dan bagaimana hubungannya

dengan stres kerja dan kinerja SDM. Fitur analisis jalur model regresi dapat digunakan untuk menyelidiki kausalitas hubungan antara dua variabel. klaim Sugiyono (2013:70). Korelasi, regresi, dan jalur digunakan dalam analisis jalur sehingga dipahami bagaimana sampai pada variabel intervening. Analisis jalur digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data karena model yang dibangun menunjukkan korelasi antara beberapa variabel yang dapat diestimasi secara bersamaan. Variabel dependen hubungan saat ini juga akan berubah dari variabel dependen menjadi variabel independen.

Fungsi berikut dapat digunakan untuk merepresentasikan hubungan dalam model regresi antara faktor independen dan variabel dependen:

- $Y1 = b1X1+b2X2$

- $Y2 = b1X1+b2X2+b3Y1$

Keterangan :

- $Y1$ = Variabel terikat Stres Kerja;
- $Y2$ = Variabel terikat Kinerja SDM;
- $b1$ = Koefisien Analisis Jalur;
- $b2$ = Koefisien Analisis Jalur;
- $b3$ = Koefisien Analisis Jalur;
- $X1$ = Variabel bebas *Self Efficacy*;
- $X2$ = Variabel bebas *Locus of Control*.

3.6.2.4 Uji Koefisien Determinasi

(Widarjono, 2015), Koefisien determinasi di gunakan untuk mengukur pengaruh langsung dari variabel independen tumbuh ketika semakin dekat dengan variabel dependen.

Tabel R Square berisi informasi tentang koefisien determinasi. Koefisien determinasi memiliki rentang dari nol hingga satu ($0 < R^2 < 1$). Kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat berkurang jika R^2 kecil. nilai variabel independen mendekati satu, ia memiliki semua data yang diperlukan untuk meramalkan volatilitas variabel dependen.:

$$Kd = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Dimana :

- Kd = Koefisien determinasi;
- r_{xy}^2 = kuadrat dari koefisien jalur pada setiap diagram jalur

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah jika Kd mendekati nol (0).
- b. Jika Kd mendekati angka 1, faktor independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.2.5 Uji Hipotesis

adalah resolusi jangka pendek untuk masalah yang masih spekulatif karena kebenarannya perlu ditetapkan. Untuk memutuskan hipotesis harus diterima atau

ditolak, peneliti menggunakan pengujian hipotesis. Dengan menggunakan uji simultan dan parsial, selidiki hubungan antara variabel Self Efficacy (X1), Locus of Control (X2), Stres Kerja (Y1), dan Kinerja SDM (Y2).

1). Uji t (Uji Parsial)

Dengan membandingkan t hitung (pengamatan) dengan t tabel dan menggunakan taraf signifikan 5%, pengujian ini menggunakan statistik t . jika hasil tes mengungkapkan:

1. t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak

hubungan yang substansial antara kedua variabel yang diuji atau variabel bebas keduanya dapat dijelaskan oleh variabel bebas.

2. t hitung $<$ tabel, maka H_0 diterima

Kedua faktor tidak berinteraksi, mengesampingkan kemungkinan penjelasan untuk variabel dependen menggunakan variabel independen..

2). Uji F (Uji Simultan)

Uji ini dijalankan dengan menggunakan uji F dengan cara membandingkan F hitung (pengamatan) dengan F tabel pada taraf signifikansi 0,5. Jika hasil tes mengungkapkan:

1. F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak

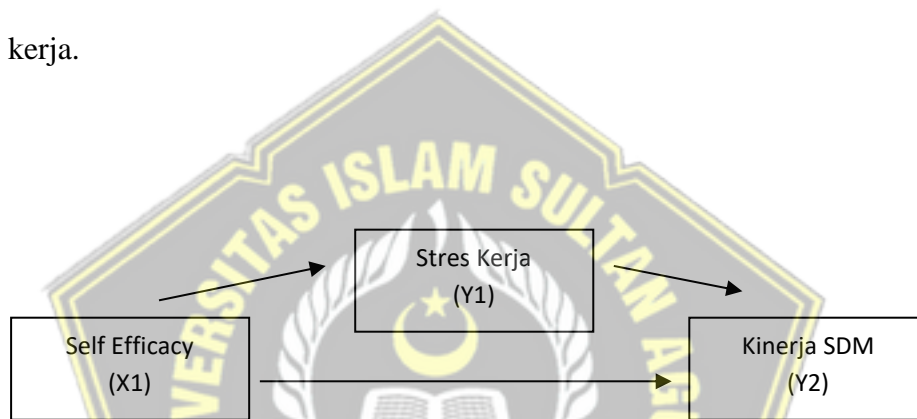
Artinya : (1) Varian model regresi berhasil menggambarkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2. F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima

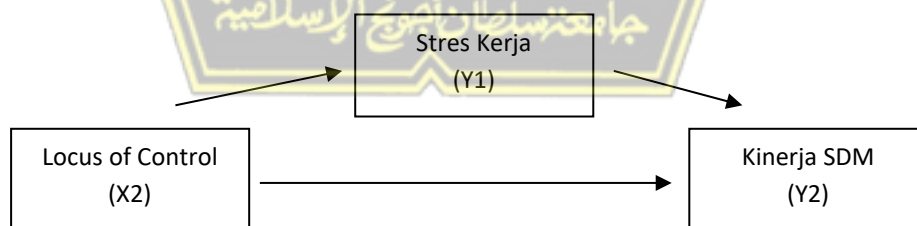
Artinya : (1) Variasi model regresi gagal menggambarkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara kolektif.

3.6.2.6 Uji Sobel (Sobel Test)

Metodologi uji Sobel dapat digunakan untuk menguji hipotesis mediasi. Uji Sobel mengukur kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y2) melalui variabel perantara (Y1) yang dalam hal ini adalah pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja SDM. akibat stres kerja.



Gambar 2.1. Pengaruh variabel independent (X1) terhadap variabel dependent (Y2) melalui variabel intervening (Y1)



Gambar 2.2 Pengaruh variabel independent (X2) terhadap variabel dependent (Y2) melalui variabel intervening (Y1)

Ghozali (2011) pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (Sobel Test). Berikut persamaan uji Sobel:

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2 \cdot sb^2}$$

dimana :

Sa= standard error of estimation a

Sb= standard error of estimation b

b= koefisien variable mediasi

a= koefisien variable bebas

Nilai t dari koefisien ab harus ditentukan dengan menggunakan rumus di bawah ini:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, dapat dikatakan terjadi efek mediasi jika nilai t hitung lebih besar dari ttabel (Herlina & Diputra, 2018:21). Anggapan uji Sobel memerlukan banyak sampel dan jika contoh yang sedikit maka uji tersebut kurang konservatif.



BAB 4
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Identifikasi Responden

100 pekerja dari sektor produksi PT Sritex menjadi sampel responden yang dipekerjakan dalam penelitian ini. Responden harus mematuhi persyaratan kerja minimum satu tahun karena sampel ini diperoleh dengan menggunakan pendekatan *purposive sampling*. Berdasarkan jawaban yang telah didapatkan, maka responden pada penelitian ini di kelompokkan melalui beberapa karakteristik yaitu:

Table 4.1
Identifikasi Variabel

No.	Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah Responden	Presentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	64	64%
		Perempuan	36	36%
		Total	100	100%
2.	Usia	18-25 tahun	52	52%
		26-35 tahun	38	38%
		>35 tahun	10	10%
		Total	100	100%
3.	Pendidikan	SI	14	14%
		D3	26	26%
		SLTA	55	55%
		SMP	5	5%
		Total	100	100%
4.	Masa Kerja	1-5 tahun	76	76%
		6-10 tahun	21	21%
		>10 tahun	3	3%

		Total	100	100%
--	--	-------	-----	------

Sumber : data primer yang diolah 2022 (Lampiran 3)

Tabel 4.1 dapat diketahui 100 orang responden PT. Sritex bagian produksi yang diteliti, ternyata 64 orang atau 64% adalah laki laki sedangkan yang lain adalah perempuan dengan 36 atau 36% responden. Dari tabel tersebut dapat dilihat pekerja laki-laki lebih banyak dari pekerja perempuan. disebabkan pekerjaan departemen produksi cenderung berat sehingga lebih banyak karyawan laki-laki yang dipekerjakan. Pekerjaan bagian produksi meliputi pengoperasian mesin produksi, pengaturan program mesin produksi, pemantauan kondisi mesin produksi, pemeliharaan produktivitas, menjaga kualitas produksi, dan memastikan tempat kerja yang bersih.

Usia responden pada penelitian ini dilihat dari data diatas dapat diketahui terdapat 52% atau 52 responden dengan usia 18 sampai 25 tahun, 38% atau 38 responden dengan usia 26 sampai 35 tahun, dan 10% atau 10 responden dengan usia 35 tahun ke atas. responden antara usia 18 dan 25 adalah kelompok terbesar. dianggap lebih mampu bekerja di PT Sritex dengan lebih efektif pada rentang usia tersebut karena dapat dikatakan berada pada usia produktif.

Pendidikan terakhir responden sebagian besar SLTA dengan presentase 55% atau 55 responden disusul dengan D3 dengan presentase 26% atau 26 responden, S1 dengan presentase 14% atau 14 responden dan SMP dengan presentase 5% atau 5 responden. Hal ini disebabkan karena

banyaknya orang yang diperlukan saat proses produksi yang merubah bahan menjadi barang yang siap untuk digunakan.

Seperti terlihat pada bagan di atas, 76 responden dengan masa kerja rentan 1 sampai 5 tahun pernah bekerja di PT Sritex. 21 responden memiliki total pengalaman kerja 6 sampai 10 tahun, sedangkan 3 responden memiliki lebih dari 10 tahun. Dapat dikatakan sebagian besar pekerja produksi di PT Sritex tidak menyediakan waktu yang memadai. Hal ini disebabkan para karyawan yang sudah tidak masuk usia produktif atau sudah berumur mudah lelah dengan pekerjaan pabrik yang berat sehingga memutuskan tidak melanjutkan bekerja di pabrik.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Sesuai dengan pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan kepada responden, gambaran variabel penelitian merupakan ukuran tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Menurut (Umar, 2012), pengukuran ini menggunakan Skala Likert, dan peneliti akan merinci tanggapan responden yang terbagi dalam kategori rendah, cukup, dan tinggi sebagai berikut:

$$RS = \frac{TT-TR}{Kelas}$$

Kelas

5 = skala likert tertinggi yang digunakan dalam penelitian

1 = skala likert terendah yang digunakan dalam penelitian

$$RS = \frac{5 - 1}{3}$$

3

$$RS = 1.33$$

Rentang skala di bagi dalam 3 kelompok :

Rata-rata skor:

$$1,00 - 2,34 = \text{“Rendah”}$$

$$2,35 - 3,67 = \text{“Cukup”}$$

$$3,68 - 5 = \text{“Tinggi”}$$

4.2.1 Deskripsi Variabel *Self Efficacy*

Hasil tanggapan responden terhadap pengukuran self efficacy adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Variabel *Self Efficacy*

Indikator	Skor	Jawaban					Total	Indeks	Ket.
		1	2	3	4	5			
Magnitude	F	4	9	24	33	30	100	3,76	Tinggi
	Fs%	4	9	24	33	30	100%		
Generality	F	0	33	19	20	28	100	3,43	Cukup
	Fs%	0	33	19	20	28	100%		
Strength	F	0	13	25	29	33	100	3,82	Tinggi
	Fs%	0	13	25	29	33	100%		
Rata-rata								3,67	Cukup

Sumber : data primer yang diolah 2022 (Lampiran 4)

Dari tabel 4.2 diperoleh hasil rata-rata indeks 3,67 menunjukkan pada kategori 2,35 – 3.67 dengan kategori cukup. Ini artinya self efficacy pada bagian produksi di PT. Sri Rejeki Isman, Tbk. Sukoharjo sudah

berjalan dengan cukup baik sebab sumber daya manusia merasa yakin dengan dirinya sendiri dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik saat bekerja disana. Self efficacy yang tinggi dapat menjadi kontrol diri akan keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih optimal dan memuaskan. Indikator strength merupakan indikator yang memiliki nilai indeks tertinggi yaitu 3,82 yang berarti dalam bekerja, karyawan perusahaan merasa sudah bekerja dengan maksimal sesuai dengan arahan yang diberikan berkat kepercayaan diri yang tinggi. Sedangkan generality merupakan indikator yang memiliki nilai indeks paling kecil yaitu 3,43 yang berarti karyawan merasa belum terlalu menguasai bidang pekerjaan yang ditekuni sekarang saat bekerja di PT. Sri Rejeki Isman Tbk Solo.

4.2.2 Deskripsi Variabel *Locus of Control*

Berikut adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel locus of control :

Tabel 4.3

Deskripsi Variabel *Locus of Control*

Indikator	Skor	Jawaban					Total	Indeks	Ket.
		1	2	3	4	5			
Power Other	F	1	35	13	35	16	100	3,30	Cukup
	Fs%	1	35	13	35	16	100%		
Chance	F	1	8	25	36	30	100	3,86	Tinggi
	Fs%	1	8	25	36	30	100%		
Own Doing	F	2	19	17	28	34	100	3,73	Tinggi
	Fs%	2	19	17	28	34	100%		
Ability	F	1	10	20	31	38	100	3,95	Tinggi
	Fs%	1	10	20	31	38	100%		
Rata-rata								3,71	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah 2022 (Lampiran 4)

Dari tabel 4.3 diperoleh hasil rata-rata indeks 3,71 yang berada pada rentang 3,68 - 5 yang menunjukkan pada kategori tinggi. Ini artinya sumber daya manusia pada bagian produksi di PT. Sri Rejeki Isman, Tbk Solo merasakan adanya kelancaran bekerja berkat keyakinan dari diri sendiri dan faktor usaha yang dilakukan. Indikator ability memiliki nilai indeks paling tinggi diantara indikator locus of control lainnya yaitu 3,95 yang berarti saat bekerja yakin dengan kemampuan dan keterampilan diri sendiri. Sedangkan indikator power other memiliki indeks paling rendah diantara indikator locus of control lainnya yaitu sebesar 3,30 yang berarti responden tidak merasa membutuhkan bantuan karyawan lain saat bekerja karena pekerjaan yang sudah diberikan oleh pabrik menjadi tanggungjawab masing-masing karyawan.

4.2.3 Deskripsi Variabel Stres Kerja

Berikut adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel stres kerja:

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Stres Kerja

Indikator	Skor	Jawaban					Total	Indeks	Ket.
		1	2	3	4	5			
Tuntutan tugas	F	6	34	20	16	24	100	3.15	Cukup
	Fs%	6	34	20	16	24	100%		
Tuntutan peran	F	10	31	19	14	26	100	3.18	Cukup
	Fs%	10	31	19	14	26	100%		
Tuntutan antar pribadi	F	6	32	19	14	29	100	3.28	Cukup
	Fs%	6	32	19	14	29	100%		
	F	1	36	24	10	29	100	3.30	Cukup

Struktur organisasi	Fs%	1	36	24	10	29	100%		
Rata-rata								3.22	Cukup

Sumber : data primer yang diolah 2022 (Lampiran 4)

Dari tabel 4.4 diperoleh hasil rata-rata indeks 3,22 yang berada pada rentang 2.34 - 3,67 yang menunjukkan pada kategori cukup. Ini artinya sumber daya manusia pada bagian produksi di PT. Sri Rejeki Isman, Tbk Solo merasakan adanya stres yang dirasakan akibat padatnya jam kerja dan kegiatan yang sama setiap harinya. Indikator struktur organisasi memiliki nilai indeks paling tinggi diantara indikator stres kerja lainnya yaitu 3,30 yang berarti saat bekerja, karyawan merasa kinerja yang diberikan sudah optimal karena system pembagian pekerjaan karyawan yang baik. Sedangkan indikator tuntutan tugas memiliki indeks paling rendah diantara indikator stres kerja lainnya yaitu sebesar 3,15 yang berarti responden memiliki gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena karyawan mendapatkan pekerjaannya yang sekarang ini kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

4.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja SDM

Berikut adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja SDM:

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Kinerja SDM

Indikator	Skor	Jawaban					Total	Indeks	Ket.
		1	2	3	4	5			
Kualitas	F	0	17	19	16	48	100	3.95	Tinggi
	Fs%	0	17	19	16	48	100%		
Kuantitas	F	0	17	17	18	48	100	3.97	Tinggi
	Fs%	0	17	17	18	48	100%		
Ketepatan Waktu	F	1	18	17	16	48	100	3.92	Tinggi
	Fs%	1	18	17	16	48	100%		
Efektifitas	F	3	21	17	15	44	100	3.76	Tinggi
	Fs%	3	21	17	15	44	100%		
Rata-rata								3.90	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah 2022 (Lampiran 4)

Dari tabel 4.5 diperoleh hasil rata-rata indeks 3,90 yang berada pada rentang 3,68 – 5 yang menunjukkan pada kategori tinggi. Ini artinya sumber daya manusia pada bagian produksi di PT. Sri Rejeki Isman, Tbk Solo merasakan adanya kemampuan dan keterampilan yang tinggi mendukung kinerja saat bekerja sehingga dapat memperlancar proses produksi. Para karyawan memiliki keyakinan yang kuat dalam mengikuti nilai-nilai perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator kuantitas memiliki nilai indeks paling tinggi diantara indikator kinerja SDM lainnya yaitu 3,97, yang berarti saat bekerja sudah bekerja sesuai target dan bidang pekerjaan yang ditekuni saat ini sehingga dapat bekerja sesuai tanggungjawab yang

diberikan. Sedangkan indikator efektifitas memiliki indeks paling rendah diantara indikator kinerja karyawan lainnya yaitu sebesar 3,76 yang berarti responden tidak selalu merasa sudah bekerja dengan baik dan tepat sesuai dengan target yang diberikan mengingat padatnya jam bekerja dan barang yang diproduksi.

4.3 Analisis Kuantitatif dan Pembahasan

4.3.1 Uji Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dihitung dengan menguji pertanyaan dalam kuesioner, terlepas dari apakah itu dapat menjelaskan faktor – faktor yang dimaksud. Jumlah sampel penelitian ini sejumlah 100 responden, maka nilai *rtabel* senilai 0.1966 yang didapat dari rumus $df = n - 2 = 100 - 2 = 98$ serta tingkat kepentingan sebesar 5%. Sedangkan *r* yang ditentukan dapat dilihat dari hasil hitung SPSS.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R tabel	R-hitung	Sig	Ket.
<i>Self Efficacy</i>	SE1	0,1966	0,878	0,000	Valid
	SE2		0,925	0,000	Valid
	SE3		0,903	0,000	Valid
<i>Locus of Control</i>	LC1	0,1966	0,787	0,000	Valid
	LC2		0,885	0,000	Valid
	LC3		0,908	0,000	Valid
	LC4		0,871	0,000	Valid
Stres Kerja	SK1	0,1966	0,951	0,000	Valid
	SK2		0,948	0,000	Valid
	SK3		0,950	0,000	Valid

	SK4		0,942	0,000	Valid
Kinerja SDM	KSDM1	0,1966	0,886	0,000	Valid
	KSDM2		0,943	0,000	Valid
	KSDM3		0,934	0,000	Valid
	KSDM4		0,916	0,000	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2022 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan hasil pengujian validitas variabel *Self Efficacy*, *Locus of Control*, Stres Kerja, dan Kinerja SDM semua diatas nilai *rtabel* sebesar 0.1966 (nilai *rhitung* > *rtabel*) sehingga dapat diartikan seluruh indikator yang diajukan oleh peneliti kepada responden valid.

2. Hasil Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk menguji indikasi kuesioner dengan menggunakan variabel yang sudah ada adalah uji reliabilitas. Jika jawaban atas pertanyaan kuesioner dapat diprediksi atau tidak acak, kuesioner tersebut dikatakan dapat dipercaya. Informasi reliabilitas dari keluaran SPSS digunakan dalam uji reliabilitas penelitian ini. Alpha Cronbach dianggap dapat diandalkan > 0,6; jika kurang dari 0,6, dianggap tidak dapat diandalkan. Temuan keandalan data keluaran dari SPSS adalah sebagai berikut:

Table 4.7
Uji Reabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Angka Standar Reliabel	Kriteria
Self Efficacy	0,884	0,60	Reliable
Locus of Control	0,881	0,60	Reliable
Stres Kerja	0,962	0,60	Reliable
Kinerja SDM	0,938	0,60	Reliable

Sumber : data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 6)

Semua variabel ini dianggap dapat dipercaya dan layak untuk diuji lebih lanjut berdasarkan tabel koefisien 4.7. Dengan demikian, seluruh variabel Self Efficacy, Locus of Control, Stres Kerja, dan Kinerja SDM telah memenuhi persyaratan yang berarti variabel tersebut nilai alpha lebih dari 0,60 yang menunjukkan semua variabel dapat dipercaya.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji ini pada penelitian ini memanfaatkan teknik Kolmogrov – Smirnov (K -), yang berfungsi guna mengetahui kategori distribusi data bergantung dari signifikan *p – value* (Sig). Hal ini dapat ditentukan dengan nilai *p – value* > 0.05 Jika nilai *p = value* 0,05, maka nilai tersebut menunjukkan tidak berdistribusi normal sehingga menampilkan distribusi normal. Berikut analisis teknik K-Smirnov sebagai hasil pengujian normalitas :

Tabel 4.8
Model 1

<i>Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Stres Kerja</i>		
Uji K-Smirnov	<i>Unstandarized Residual</i>	Keterangan
Nilai K-Smirnov	0,652	Normal
Sig	0,789	Normal

Sumber : data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 7)

Tabel 4.9
Model 2

<i>Self Efficacy, Locus of Control dan, Stres Kerja terhadap Kinerja SDM</i>		
Uji K-Smirnov	<i>Unstandarized Residual</i>	Keterangan
Nilai K-Smirnov	0,897	Normal
Sig	0,397	Normal

Sumber : data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 7)

Mengacu hasil pengujian data dalam tabel 4.8 dan 4.9 di atas memperlihatkan residual data mengikuti distribusi normal. Maka hasil output yang diperoleh Kolomogorov-Smirnov dalam model 1 dengan nilai signifikansi $0,789 > 0,05$ dan model 2 signifikansi $0,397 > 0,05$. Maka, residual data menunjukkan memiliki kenormalan distribusi.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas model regresi menghitung korelasi antara variabel independen (Ghozali 2013). Multikolinearitas akan terjadi jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, atau sebaliknya. Temuan dari keluaran SPSS:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	<i>Self Efficacy</i>	0,538	1,859	Tidak terjadi Multikolinieritas
	<i>Locus of Control</i>	0,538	1,859	Tidak terjadi Multikolinieritas
2	<i>Self Efficacy</i>	0,390	2,564	Tidak terjadi Multikolinieritas
	<i>Locus of Control</i>	0,459	2,180	Tidak terjadi Multikolinieritas
	Stres Kerja	0,374	2,671	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 7)

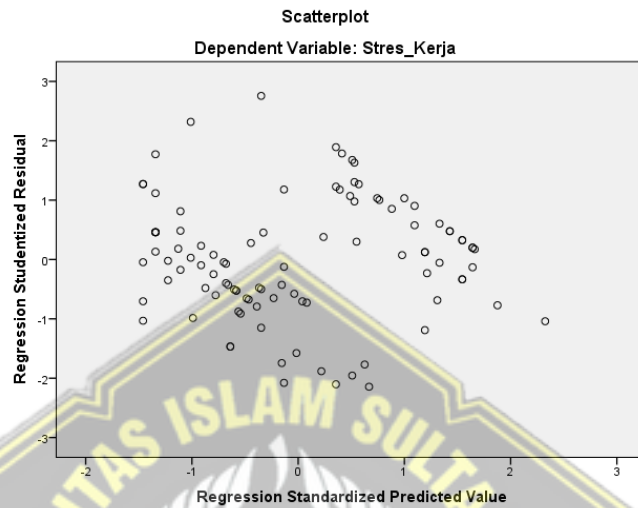
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas terlihat dari tabel di atas tidak ada variabel independen yang memiliki nilai toleransi lebih rendah dari 0,10 (10%). Hasil perhitungan VIF kurang dari 10. Jadi, multikolinieritas tidak menjadi perhatian model regresi. Akibatnya, model regresi saat ini dapat digunakan.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk residual dari observasi lain dalam model regresi memiliki varians yang tidak sama (Ghozali, 2005). Untuk menguji apakah terjadi heteroskedastisitas dapat digunakan grafik grafik antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPERD dengan residual SRESID. Persyaratan menyatakan pola tertentu yang teratur, maka timbul heteroskedastisitas. Sebaliknya, tidak ada heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik berjarak sama di atas dan di bawah 0 pada sumbu

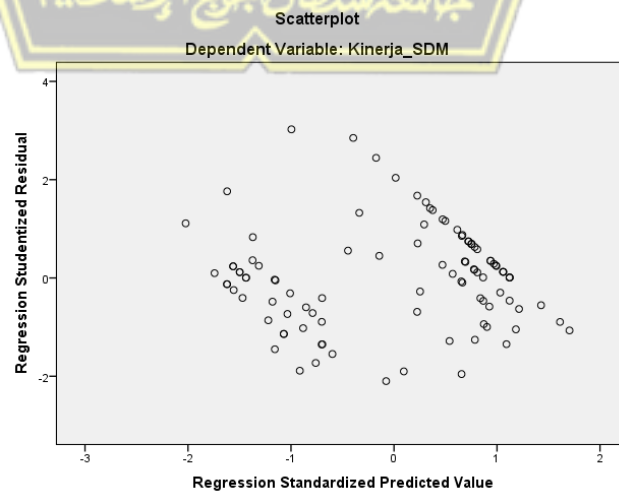
Y. Heteroskedastisitas tidak ada dalam model regresi yang valid. Hasil dari heteroskedastisitas dijelaskan sebagai berikut:

Model 1



Gambar 3.1
Pengujian Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Model 2



Gambar 3.2

Pengujian Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Terlihat dari hasil pada Gambar 3.1 dan 3.2 grafik tidak menunjukkan pola yang khas, seperti titik-titik yang tersebar, yang menunjukkan model tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

4.3.3 Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 4.11
Hasil Analisis Jalur

Variabel	Model 1			Model 2		
	Koefisien Beta	Sig	T-Hitung	Koefisien Beta	Sig	T-Hitung
Self Efficacy	-0,514	0,000	-6,064			
Locus of Control	-0,346	0,000	-4,090			
Self Efficacy				0,170	0,032	2,174
Locus of Control				0,401	0,000	5,569
Stres Kerja				-0,404	0,003	-5,066
Adjusted R Square	0,618			0,765		

Sumber : data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 8)

A. Model Persamaan 1 $Y_1 = -0,514X_1 - 0,346X_2$

Penjelasan hasil model persamaan 1 :

- a. Koefisien *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja.

b. Koefisien *Self Efficacy* memiliki nilai negatif sebesar -0.514, artinya jika *Self Efficacy* semakin meningkat maka akan diikuti Stres Kerja semakin menurun.

c. Koefisien *Locus of Control* memiliki nilai negatif sebesar -0.346, artinya jika *Locus of Control* semakin ditingkatkan maka akan menurunkan Stres Kerja.

B. Model Persamaan 2 : $Y_2 = 0,170X_1 + 0,401X_2 - 0,404Y_1$

Penjelasan hasil model persamaan 2 :

a. Koefisien *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM sedangkan Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja SDM.

b. Koefisien *Self Efficacy* memiliki nilai positif sebesar 0,170 artinya jika *Self Efficacy* semakin meningkat maka akan meningkatkan Kinerja SDM semakin baik.

c. Koefisien *Locus of Control* memiliki nilai positif sebesar 0,401, artinya jika *Locus of Control* semakin ditingkatkan akan meningkatkan Kinerja SDM.

d. Koefisien Stres Kerja memiliki nilai negatif sebesar -0,404, artinya jika Stres Kerja semakin menurun maka akan menjadikan Kinerja SDM semakin baik.

4.3.4 Koefisien Determinasi

Uji ini berfungsi agar dapat melihat variasi pengaruh variabel independent kepada variabel terikat (Ghozali, 2013). Agar dapat melihat koefisien determinasi bisa diketahui dalam tabel R Square dengan kriteria nilai koefisien determinasi yakni kisaran nol hingga satu ($0 < R^2 < 1$).

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.11 pada model persamaan 1, variabel Stres Kerja dapat dijelaskan dengan Self Efficacy dan Locus of Control dengan nilai adjusted R square (R^2) sebesar 0,618 (61,8%), sedangkan sisanya sebesar 38,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.11 pada model persamaan 2, Self Efficacy, Locus of Control, dan Stres Kerja dapat menjelaskan Variabel Kinerja SDM dengan nilai adjusted R square (R^2) sebesar 0,765 atau 76,5%, sedangkan sisanya 23,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4.3.5 Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t berfungsi sebagai pengujian pengaruh secara individu untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. menggunakan 5% signifikansi.

A. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Stres Kerja.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.11 Self Efficacy dan Stres Kerja menunjukkan pengaruh negatif dan diperoleh nilai t hitung sebesar -6.064. Nilai signifikansi *Self Efficacy* terhadap Stres Kerja ditemukan sebesar $0,000 <$

0,05. Hipotesis pertama, "Self Efficacy Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Stres Kerja", **diterima.**

B. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Stres Kerja.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.11 Dengan nilai t turunan -4,090, Locus of Control dan Stres Kerja menunjukkan hubungan yang negatif. Ditentukan Locus of Control memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ untuk stres kerja. Hipotesis kedua, "Locus of Control Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Stres Kerja," **diterima.**

C. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja SDM.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.11 Self Efficacy dan Kinerja SDM menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,174. Nilai signifikansi Self Efficacy terhadap Kinerja SDM ditemukan sebesar $0,032 < 0,05$. Sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi "Self Efficacy Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja SDM." **diterima.**

D. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan hasil pada tabel 4.11 Locus of Control dan Kinerja SDM menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan diperoleh nilai t hitung 5,569. Nilai signifikansi Locus of Control terhadap Kinerja SDM ditemukan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis keempat yang berbunyi " Locus of Control Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja SDM." **diterima.**

E. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan hasil pada tabel 4.11 Locus of Control dan Kinerja SDM menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan dengan diperoleh nilai t hitung sebesar -5,066. Nilai Locus of Control terhadap Kinerja SDM ditemukan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis kelima berbunyi "Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja SDM." **diterima.**

2. Uji Model

Tabel 4.12
Hasil Uji Model

Model	F Hitung	Sig F
Persamaan 1	81.066	0,000
Persamaan 2	108.361	0,000

Sumber : data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 10)

Uji ini digunakan dalam menguji ketepatan pada model regresi dengan cara pengujian pengaruh variabel independent terhadap variabel terikat mampu memperoleh model regresi yang tergolong fit atau tidak (Suyono, 2018). Digunakannya taraf sig. 5%. Berikut output data dari pengujian Uji Model :

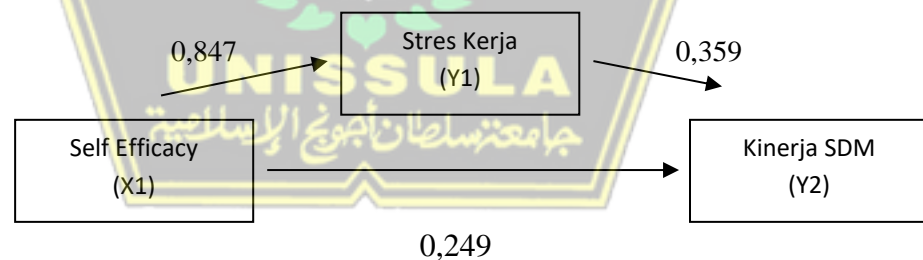
Dari hasil dalam tabel 4.12 model persamaan 1 diperoleh $F_{hitung} = 81.066$ dan nilai p value = 0,000. nilai signifikansi $< 0,05$, didapatkan keputusan yakni *Self Efficacy* dan *Locus of Control* selaku variabel independent mempunyai pengaruhnya secara signifikan pada Stres Kerja sebagai variabel dependen. Dari hasil tersebut maka model regresi yang dikembangkan menunjukkan *Self Efficacy* dan *Locus of Control* mampu memprediksi Stres Kerja untuk digunakan pada PT. Sri Rejeki Isman, Tbk Solo.

Dari hasil dalam tabel 4.12 model persamaan 2 diperoleh $F_{hitung} = 108.361$ dan nilai $p\text{ value} = 0,000$. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka didapatkan keputusan yakni *Self Efficacy*, *Locus of Control*, Stres Kerja selaku variabel independent mempunyai pengaruhnya secara signifikan pada Kinerja SDM sebagai variabel dependen. Dari hasil tersebut maka model regresi yang dikembangkan menunjukkan *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan Stres Kerja mampu memprediksi Kinerja SDM untuk digunakan pada PT. Sri Rejeki Isman, Tbk Solo.

4.3.6 Uji Sobel (Sobel Test)

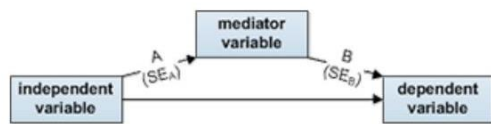
Untuk menentukan stres kerja dapat bertindak sebagai variable intervening, antara self efficacy, locus of control, dan kinerja sumber daya manusia dengan $p\text{-value} < 0,10$.

- Peran Stres Kerja dalam hubungan antara *Self Efficacy* dengan Kinerja SDM.



Gambar 4.1

Hasil Uji Sobel Test Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja SDM melalui Stres Kerja



A: ?

B: ?

SE_A: ?

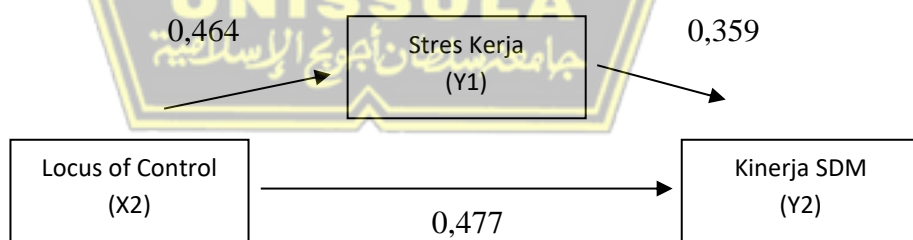
SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 3.87975538
 One-tailed probability: 0.00005228
 Two-tailed probability: 0.00010456

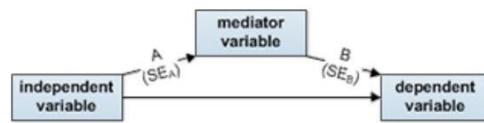
Peran stres kerja dalam hubungan antara Self Efficacy dan Kinerja SDM digambarkan dengan uji sobel pada Gambar 4.1 di atas, menghasilkan statistik uji Sobel 3,879 dan nilai p $0,000 < 0,05$. Nilai p berada di bawah ambang signifikansi 0,05, menurut hasil ini. Stres Kerja mampu berperan sebagai variabel intervening antara Self Efficacy dengan Kinerja SDM.

- Peran Stres Kerja dalam hubungan antara *Locus of Control* dengan Kinerja SDM.



Gambar 4.2

Hasil Uji Sobel Test Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja SDM melalui Stres Kerja



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Sobel test statistic: 3.18751681
 One-tailed probability: 0.00071750
 Two-tailed probability: 0.0014350

Peran stres kerja dalam hubungan antara Locus of Control dan Kinerja SDM digambarkan dengan uji sobel pada Gambar 4.2 di atas, menghasilkan statistik uji Sobel 3,187 dan nilai p $0,000 < 0,05$. Nilai p berada di bawah ambang signifikansi 0,05, menurut hasil ini. Stres Kerja mampu berperan sebagai variabel intervening antara Locus of Control dengan Kinerja SDM.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan data analisis penelitian, telah dibuktikan variabel self efficacy secara signifikan memperburuk stres kerja. Hal ini menyiratkan semakin sedikit karyawan mengalami stres terkait pekerjaan, semakin besar tingkat self efficacy . Oleh karena itu, dapat disimpulkan self efficacy berpengaruh negative dan signifikan terhadap stres kerja.

Menunjukkan sumber daya manusia di PT. Sri Rejeki Isman, Tbk Sukoharjo telah melakukan pekerjaan lingkup keahliannya dan telah menguasai industri tempatnya bekerja. Para karyawan juga sudah bekerja sesuai arahan yang

diberikan sehingga karyawan dinilai sudah bekerja dengan baik sesuai tanggungjawab dan dapat bertahan menghadapi masalah pekerjaan yang dihadapi dengan baik. Dengan sikap positif dan optimis tersebut, tidak akan mengganggu fisik dan emosi psikis para karyawan maka stres kerja dapat ditekan sehingga tidak akan mengganggu pekerjaan.

Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian Nirmala P.A & Abdurrahman, D (2021) "self efficacy berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja."

4.4.2 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Stres Kerja

Variabel locus of control memiliki dampak negatif yang cukup besar terhadap stres kerja menurut analisis penelitian. Ini menunjukkan bagaimana locus of control yang tinggi memengaruhi seberapa stres karyawan di tempat kerja. Menurut hasil pengujian, locus of control memiliki dampak negatif dan cukup besar pada tingkat stres kerja.

Karena locus of control berdampak besar pada lingkungan kerja, karyawan PT. Sri Rejeki Isman, Tbk Sukoharjo yang memiliki locus of control tinggi tidak merasakan stres kerja yang berat. Karyawan percaya hasil pekerjaan disebabkan kepercayaan pada kemampuan, yang memungkinkan untuk melakukan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan. Karyawan percaya selain kepercayaan diri sendiri, faktor eksternal juga memainkan peran penting. Misalnya, mencoba mengingat jadwal kerja yang menuntut membutuhkan usaha dan pemikiran. Karena locus of control memiliki dampak terhadap manajemen stres dan

menurunkan emosi negatif, karyawan yang memiliki locus of control yang tinggi dapat mencegah stres kerja dan banyak efek merugikan lainnya dari pekerjaan .

Penelitian Widyastuti, K. (2013) yang menemukan korelasi negatif antara locus of control dengan stres kerja.

4.4.3 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja SDM

Hasil penelitian menunjukkan variabel self efficacy mempengaruhi kinerja SDM. Maka self-efficacy secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja SDM.

Menunjukkan sumber daya manusia PT. Sri Rejeki Isman, Tbk Sukoharjo memiliki kegairahan individu dan kepercayaan diri dalam kapasitasnya untuk menyelesaikan dan mengelola tugas sesuai dengan instruksi untuk mencapai tujuan kerja. Karena pekerjaan berjalan tanpa hambatan dan evaluasi kinerja menghasilkan tingkat kinerja yang sangat baik, diasumsikan karyawan tidak mengalami kesulitan untuk fokus. Seorang pekerja yang memiliki tingkat self efficacy yang tinggi akan merasa yakin ia dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya karena ia percaya ia ahli dalam bidang pekerjaan yang ditekuninya, sehingga ia dapat bekerja dengan tenang dan memberikan hasil yang diperlukan.

Temuan hasil tersebut konsisten dengan Battu, AS, dan Susanto, A.H. (2022), yang menemukan "self efficacy berdampak menguntungkan pada kinerja pekerja." diperkuat dengan penelitian Cherian dan Jolly (2013) yang menemukan "keterkaitan antara kinerja karyawan dengan efikasi diri."

4.4.4 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja SDM

Menurut penelitian ini kinerja SDM dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel locus of control. Dapat disepakati locus of control mempengaruhi kinerja SDM.

Hal ini menunjukkan locus of control dan kapabilitas insan PT Sri Rejeki Isman, Tbk Sukoharjo dalam menghadapi dan mengelola isu-isu, khususnya yang muncul di tempat kerja. Karena kinerja merupakan suatu proses atau hasil pekerjaan, termasuk kualitas dan kuantitas yang dicapai selama bekerja, maka pekerja percaya unsur-unsur dari luar dirinya, seperti usaha, juga dapat menjadi keuntungan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja terkadang dianggap sebagai sejauh mana seorang karyawan produktif dalam kaitannya dengan berbagai elemen dan perilaku yang memengaruhi tugas pekerjaan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan Wahyu et al. (2016) "kinerja meningkat dengan locus of control."

4.4.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja SDM

Temuan menunjukkan dampak stres kerja terhadap kinerja SDM. Ini menunjukkan bagaimana berkurangnya stres di tempat kerja akan mengarah pada peningkatan kinerja SDM. Oleh karena itu, dapat diterima untuk mengakui stres kerja memiliki pengaruh negative cukup besar terhadap kinerja SDM.

Hal ini menunjukkan bagaimana sumber daya manusia di PT. Sri Rejeki Isman, Tbk Sukoharjo tidak dapat menikmati pekerjaannya secara efektif, yang membebani pekerjaan itu sendiri dan menyebabkan berbagai gangguan psikologis dan fisik akibat tuntutan tugas, peran, dll. Kesehatan karyawan di PT, Sri Rejeki Isman dipengaruhi oleh stres yang berdampak langsung pada kinerja. Karena

kinerja adalah usaha dan perilaku yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, maka tekanan yang dialami dalam pekerjaan, terutama saat melakukan pekerjaan yang banyak dan dilakukan dalam jangka waktu yang lama, akan menimbulkan stres kerja. Kinerja SDM merupakan hal penting dalam perkembangan suatu perusahaan yang berpengaruh pada kelancaran produksi yang sangat berdampak pada kinerja karyawan.

Penelitian Festinahati Buulolo et al study tahun 2021 “kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja”. Hal ini diperkuat lagi dengan penelitian Amalia (2016) dan Wala (2017) "bagaimana stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan."

4.4.6 Peran Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Self Efficacy Terhadap Kinerja SDM

Temuan studi tersebut menunjukkan stres kerja berpotensi mengganggu kinerja sumber daya manusia dan self efficacy. Temuan ini mendukung hipotesis variabel stres kerja mempengaruhi hubungan antara self efficacy dan kinerja SDM, bertindak sebagai variabel intervening.

Self efficacy adalah jaminan dan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang dihadapi dan akan meningkatkan motivasi kerja. Dengan self efficacy yang tinggi menimbulkan rasa kepercayaan diri karena sudah ditempatkan sesuai keterampilannya dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diarahkan sehingga karyawan akan menikmati pekerjaannya dan tidak menganggap pekerjaannya menjadi suatu beban yang akan menyebabkan stres. Dengan lancarnya pekerjaan, kualitas dan kuantitas produk yang menjadi target pabrik dapat tercapai dengan memanfaatkan secara maksimal sumber daya

manusia, mesin, bahan baku, dan waktu. Hal ini memberikan gambaran dengan adanya self efficacy yang tinggi menciptakan stres kerja yang rendah. Dengan adanya stres kerja rendah yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan akan berpengaruh dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia di perusahaan.

4.4.7 Peran Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Locus of Control Terhadap Kinerja SDM

Temuan studi ini menunjukkan stres kerja berpotensi mengganggu kinerja sumber daya manusia dan locus of control. Temuan ini mendukung hipotesis variabel stres kerja mempengaruhi hubungan antara locus of control dan kinerja SDM, bertindak sebagai variabel intervening.

Locus of control adalah kepercayaan atau keyakinan kemampuan diri sendiri dan faktor usaha akan mempengaruhi keberhasilan sehingga karyawan akan merasa optimis dengan apa yang dikerjakannya. Kemampuan tersebut juga akan sangat mempengaruhi pikiran dan sugesti positif akan semangat melakukan pekerjaannya dan akan selalu berusaha mempertahankan kinerja yang baik sehingga tidak akan menimbulkan stres kerja. Hal tersebut tidak akan mengganggu fisik dan psikis. Para karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk membuktikan pekerjaannya saat ini adalah suatu pencapaian berkat kerja keras, sesuai dengan tugas dan peran yang dijalani. Dengan adanya kerja keras tersebut, performa kinerja akan tersalurkan dengan baik dengan adanya output barang yang bagus. Hal ini memberikan gambaran jika sumber daya manusia dengan locus of control yang tinggi akan menciptakan stres kerja yang rendah. Dengan adanya stres kerja rendah yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan, karyawan mampu untuk melakukan pekerjaan dengan lancar dan meningkatkan kinerja di perusahaan.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan berikut dibuat berdasarkan temuan penelitian yang dibahas dalam bab sebelumnya:

- 1). Self efficacy berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap stres kerja di PT.Sri Rejeki Isman, Tbk. Solo. Hal ini menunjukkan efektivitas penerapan self efficacy akan menurunkan stres karyawan dalam bekerja.
- 2). Locus of control secara signifikan berpengaruh negatif terhadap stres kerja di PT .Sri Rejeki Isman, Tbk. Solo. Dengan memberikan locus of control yang baik maka para karyawan akan memiliki stres kerja yang rendah.
- 3). Self efficacy berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Menunjukkan self efficacy yang dimiliki oleh karyawan dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Sri Rejeki Isman, Tbk Solo.
- 4). Kinerja SDM dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh locus of control. Hal ini menggambarkan pergeseran locus of control sumber daya manusia akan berdampak pada kinerja .
- 5). Stres kerja secara negatif dan signifikan mempengaruhi kinerja SDM pada PT.Sri Rejeki Isman, Tbk Solo. Hal ini memberikan gambaran stress kerja yang rendah akan meningkatkan kinerja SDM, demikian

pula sebaliknya karyawan dengan tingkat stres kerja yang tinggi maka kinerja SDM akan semakin menurun.

- 6). Telah ditunjukkan stres kerja dapat menjadi intervening hubungan antara self efficacy dan kinerja SDM pada PT. Sri Rejeki Isman, Tbk. Solo. Semakin tinggi persepsi self efficacy maka semakin minim stres dalam bekerja, yang berdampak pada peningkatan kinerja SDM, demikian pula sebaliknya dengan self efficacy yang rendah dan stress kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja SDM
- 7). Telah ditunjukkan stres kerja dapat menjadi intervening hubungan antara locus of control dan kinerja SDM di PT.Sri Rejeki Isman, Tbk. Solo. Locus of control yang positif dan stres kerja yang rendah akan meningkatkan kinerja SDM, sedangkan locus of control yang negatif dan stres kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja SDM.

5.2 Saran

Berdasar pada temuan ini, implikasinya yang bisa dikembangkan diantaranya ialah :

- 1). Pihak pabrik diharapkan mampu meningkatkan kontrol terhadap self efficacy yang dapat membantu kinerja karyawan. Hal tersebut dengan salah satunya mengikuti pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kompetensi karyawan dan kerjasama tim dalam lingkungan kerja.
- 2).Ketika seorang karyawan mengerjakan pekerjaan yang lebih menantang hingga karyawan tersebut merasa mampu melakukan tugas sendirian, pabrik diharapkan dapat mendukung karyawan tersebut melalui pelatihan

atau bimbingan. Pabrik diharapkan dapat membangkitkan inisiatif setiap karyawan dengan menambah pengawasan dan tingkat kedisiplinan hingga mendarah daging. misalnya pendampingan dan pelatihan dari atasan dan senior.

- 3). Pihak pabrik dapat membantu atau mendorong karyawannya untuk menunjukkan kinerja yang maksimal melalui penyediaan fasilitas seperti misalnya dengan penyediaan ruang atau waktu evaluasi secara rutin untuk memberikan saran, masukan, dan ide untuk perusahaan, disediakan mentor yang tepat dan aktif untuk membantu menunjukkan potensi terbaik dan menunjukkan kinerja yang dibutuhkan perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti telah melakukan penelitian namun penelitian ini masih terdapat keterbatasan diantaranya :

- 1). Menurut dalam persamaan model 1 penelitian ini, yang memiliki hasil Adjusted R Square sebesar 0,618, 61,8% dari variabel stres kerja dapat dipertanggungjawabkan oleh variasi self efficacy dan locus of control, dengan sisanya 38,2 % oleh variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian ini belum dapat mengidentifikasi semua variabel dan indikator yang dapat mempengaruhi stres kerja dan kinerja sumber daya manusia. Dan, nilai Adjust R Square persamaan 2 sebesar 0,765 menunjukkan perbedaan dalam self efficacy, locus of control, dan stres kerja menyumbang 76,5% dari variasi dalam variabel Kinerja SDM, dengan variabel lain menyumbang 23,5% sisanya.

- 2). Temuan pengujian ini hanya fokus pada satu objek yaitu PT. Sri Rejeki Isman, Tbk. Sukoharjo, sehingga penelitian ini tidak dapat disamaratakan dengan objek lain.
- 2). Metodologi kuesioner digunakan dalam prosedur pengumpulan data penelitian ini saja karena adanya masa pandemi. Terbatasnya ruang gerak untuk meneliti lebih dalam dinilai kurang, sehingga kedepannya dapat dilakukan ditambah dengan metode wawancara agar hasil lebih akurat dan detail.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Untuk membantu melengkapi kekurangan dari penelitian ini, diharapkan pada masa mendatang dapat melakukan pengembangan penelitian lebih lanjut : dengan menggunakan lebih banyak variabel lain untuk diuji, misalnya kompensasi, kepuasan kerja, budaya dalam bekerja atau variabel lain yang mempengaruhi terbentuknya kinerja SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- _____, 2019, Pedoman Penulisan Pra Skripsi dan Skripsi. Fakultas Ekonomi Unissula, Semarang
- Ary, I. R., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). *PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali ,*
- Dosen, P., Fakultas, T., & Jurusan, E. (2014). *ISBN : 978-602-53310-5-3* (Issue April 1969).
- Empati, J., Permatasari, A. R., & Ariati, J. (2015). *Efikasi diri dan stres kerja pada relawan pmi kabupaten boyolali*. 4(4), 239–244.
- Fresh, K., Dalam, G., & Industri, E. R. A. (2019). *Desember 2019*. 2(1), 1–10.
- Ghozali, I. 2011. Analisis Multivariat Dengan Menggunakan SPSS. *Edisi Tiga*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Ilham, L (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *JOM Fisip*.
- Indonesia, S. B., & Hakim, C. (2020). *SELF EFFICACY LOCUS OF CONTROL DAN KOMPETENSI SERTA PENGARUHNYA KEPADA KINERJA (Studi Kasus Pengusaha UMKM di Kecamatan*. 14(1), 52–57.
- Kaswan, M. M. 2012. Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi. *Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Kerja, K., Kinerja, D. A. N., Organisasi, I., Pekerjaan, K., & Kerja, K. (n.d.). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi ,.*
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Pabrik, K., Pt, G., Rejeki, S. R. I., & Sukoharjo, I. (n.d.). *No Title*. 0–10.
- Pengaruh, A., Of, L., Dan, C., Kerja, S., & Karyawan, T. K. (2017). *Jurnal ilmiah manajemen & bisnis*. 18(2), 129–139.

- Priyono, P., & Darma, U. B. (2016). *BUKU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (2)* (Issue July).
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia. e-Proceeding of Management
- Steven, W., Psikologi, P. M., Psikologi, F., Mercu, U., Yogyakarta, B., Agency, I., & Emosi, K. (2019). *KERJA PADA KARYAWAN NU IMEJ AGENCY AND EVENT ORGANIZER*. 1–6.
- Sugiyono, D. 2013. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Syaifullah, A. S., & Nurtjahjanti, H. (2018). *HUBUNGAN ANTARA LOCUS OF CONTROL DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PABRIK GARMENT PT . SRI REJEKI ISMAN*. 7(Nomor 4), 284–289.
- Terhadap, E., Kerja, S., Pendamping, S., Lingkungan, D. I., Kota, K., & Pulau, S. E. (2016). *UNIVERSITAS MATARAM Maret 2016 UNIVERSITAS MATARAM*. 71–72.
- Wahjono, S. I., & Surabaya, U. M. (2016). *Book Name : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Author : SENTOT IMAM WAHJONO Book Type : Printed Type of Dispersion : National Index Level : Index by Google Scholar Year : 2015 (Issue September 2015)*.
- Wartono, T. (2017) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.
- Yusuf, M. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif Dan Penelitian Gabungan, Jakarta: Prenadamedia Group*.