

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) atau *Human Resources* di dalam suatu organisasi adalah orang yang bekerja dalam organisasi tersebut yang sering pula disebut sebagai karyawan atau *employee* (Farida, 2017). Menurut Farida (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merencanakan, mengatur, mengarahkan dan mengawasi perolehan, pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat. Dengan demikian dapat disimpulkan mengenai definisi MSDM adalah ilmu yang mempelajari dan juga mengatur SDM yang bekerja dalam suatu organisasi agar tercapainya suatu tujuan individu maupun organisasi, dengan menggunakan metode POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*). Manajemen sumber daya manusia memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi organisasi untuk mencapai tujuan terbaik.

b. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ardana (2012) dalam (Farida, 2017) adapun peran Manajemen Sumber Daya Manusia yang lain terkait dengan internal adalah sebagai berikut :

- 1) Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai peran untuk memberikan informasi dan interpretasi terkait masalah yang berkaitan dengan

masalah Sumber Daya Manusia, seperti ketentuan upah (upah minimum regional/UMR atau Upah minimum Daerah, jaminan sosial kerja, standar keselamatan kerja, penilaian prestasi kerja dan pemeliharaan kesehatan kerja.

- 2) MSDM mempunyai peran untuk memenuhi tanggung jawab kegiatan perusahaan dalam membina hubungan dengan pelanggan, terbuka untuk menyediakan layanan bagi orang lain. Hubungan dengan pelanggan berarti memandang setiap orang didalam maupun diluar perusahaan sebagai konsumen dan menempatkan konsumen pada prioritas utama. MSDM para konsumennya adalah para manajer lini dan manajer staf lainnya serta seluruh karyawan perusahaan yang bersifat manajerial dan non manajerial.
- 3) MSDM mempunyai peran sebagai pemantau setiap implementasi kebijakan-kebijakan personalia, program personalia secara benar dan konsisten. Kecenderungan utama dalam peran pengembangan pemantauan dan pengkoordinasian ini adalah dengan menggunakan teknologi komputer dan sistem informasi SDM.
- 4) Sebagai motivasi yang mencakup pengembangan dan penelitian inovatif terhadap masalah-masalah SDM.
- 5) Mempunyai peran untuk melakukan adaptasi atau penyesuaian dengan teknologi. Struktur, proses budaya dan metode kerja baru untuk memenuhi tuntutan persaingan yang semakin ketat. Perusahaan akan memeriksa kewenangan kepada MSDM untuk mendapatkan keahlian yang dibutuhkan guna memfasilitasi perubahan organisasi atau struktur

organisasi perusahaan. Konsekuensi peran sebagai penyesuaian atau adaptasi ini adalah kebutuhan untuk memfokuskan diri di masa depan MSDM harus selalu mengantisipasi perubahan yang ada dan terus menerus sehingga diupayakan agar departemen SDM dapat menjadi suri tauladan bagi perubahan dan adaptif. Sedapat mungkin MSDM bersifat fleksibel secara agresif bisa mendobrak birokrasi dengan memberi teladan atau contoh bagi fungsi staf dan departemen lainnya.

2. Perilaku Organisasi

a. Pengertian Perilaku Organisasi

Menurut Umam (2012) organisasi adalah area yang mempelajari pengaruh individu, kelompok, dan struktur perilaku di suatu lapangan, dan menggunakan pengetahuan tentang aktivitas tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi.. Setiap Organisasi memiliki struktur organisasi, norma, budaya organisasi, visi, misi, filosofi, tujuan strategi, kebijakan dan cara membangun komunikasi di dalam suatu organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2015) organisasi adalah bidang yang berinvestasi dalam pengaruh individu, kelompok, dan struktur pada tindakan dalam suatu organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi pengetahuan..

b. Keterkaitan Disiplin Ilmu Terhadap Perilaku Organisasi

Menurut Umam (2012) ada hubungan antara sejumlah disiplin ilmu dan tindakan organisasi, termasuk berikut ini:

1) Psikologi

Psikologi adalah ilmu yang mencoba mengukur, menjelaskan, dan terkadang mengubah perilaku manusia. Psikolog fokus mempelajari dan berusaha memahami perilaku individu dalam suatu organisasi.

2) Sosiologi

Sosiologi merupakan ilmu yang mempelajari suatu hubungan manusia dengan sesamanya. Sosiolog mempelajari sistem sosial tempat individu mengisi tempat mereka.

3) Antropologi

Antropologi merupakan studi tentang masyarakat untuk mempelajari manusia dan kegiatannya.

4) Ilmu Politik

Ilmu politik berperan dalam mempelajari suatu perilaku individu dan perilaku kelompok dalam suatu lingkungan politik. Politisi penting dalam memahami perilaku dalam suatu organisasi.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah suatu hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang telah dipercayakan kepadanya. Menurut Hasibuan (2016) kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja atau taraf kesuksesan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor internal dan

faktor eksternal. Faktor internal seperti motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain. Faktor Eksternal seperti lingkungan fisik dan non fisik perusahaan.

Menurut Simamora (2014) Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi dalam periode tertentu. Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan segala tanggungjawabnya di suatu organisasi guna untuk pencapaian tujuan suatu organisasi yang optimal.

b. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) dalam indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

- 1) Kualitas pekerjaan, yang mencerminkan peningkatan kualitas dan standar pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan keterampilan dan nilai ekonomi.
- 2) Kuantitas kerja, mencerminkan seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam suatu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari seberapa besar kecepatan kerja setiap karyawan masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas, mencerminkan seberapa jauh seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

- 4) Tanggung jawab, mencerminkan tentang kesadaran akan kewajiban karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan akurat.

4 *Locus Of Control*

a. *Pengertian Locus Of Control*

Menurut Hanurawan (2010) *Locus Of Control* adalah kecenderungan orang untuk mencari sebab suatu peristiwa pada arah tertentu. Menurut Ghufron & Risnawita (2011) *Locus Of Control* merupakan gambaran suatu keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. *Locus of control* adalah salah satu faktor yang menentukan suatu perilaku individu. *Locus of control* memastikan sejauh mana seseorang percaya bahwa perilaku mereka memberi pengaruh terhadap apa yang akan terjadi kepada mereka.

Sebagian individu percaya perilakunya memberi pengaruh terhadap kejadian pada dirinya. Sebagian individu meyakini dapat mengatur diri mereka sendiri sepenuhnya, dirinya adalah penentu dari nasibnya serta mempunyai tanggungjawab pribadi terhadap apa saja permasalahan pada dirinya. Saat mereka melakukannya dengan baik, mereka percaya ini karena upaya yang dilakukannya, mereka diklasifikasikan memiliki *locus of control* internal. Orang lain menganggap diri mereka tanpa syarat diperintah oleh nasib, meskipun pengaruhnya kecil, dikendalikan oleh kekuatan eksternal tertentudirinya mampu bekerja dengan baik, seorang individu itu percaya itu adalah suatu keberuntungan, mereka diklasifikasikan memiliki *locus of control* eksternal.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan *locus of control* adalah sifat atau kendali seseorang terhadap diri mereka sendiri

yang akan mempengaruhi kehidupannya sendiri. Orang yang memiliki *locus of control* internal biasanya cenderung mempunyai evaluasi diri yang baik, dan selalu tampil lebih baik dalam situasi bekerja, lebih suka bekerja keras dan tidak mudah menyerah dengan masalah. Sedangkan orang yang memiliki *locus of control* eksternal terlihat lebih mudah menyerah dan kurang bekerja keras karena mereka percaya bahwa nasib mereka dipengaruhi oleh suatu keberuntungan.

b. Indikator *Locus Of Control*

Menurut Rifa'i dan Anni (2010) dalam (Alfitami dan Rustiana, 2017) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur *locus of control* adalah :

1) Indikator *Locus Of Control Internal*

- a) Keyakinan bahwa kejadian yang dialaminya merupakan akibat dari perilaku dan tindakannya sendiri.
- b) Memiliki kendali yang baik terhadap perilakunya sendiri.
- c) Cenderung dapat mempengaruhi orang lain.
- d) Yakin bahwa usaha yang dilakukan dapat berhasil.
- e) Aktif mencari informasi dan pengetahuan terkait situasi yang sedang dihadapi.

2) Indikator *Locus Of Control Eksternal*

- a) Keyakinan individu bahwa kekuasaan orang lain, takdir, dan kesempatan merupakan faktor utama yang mempengaruhi apa yang dialami.
- b) Memiliki kendali yang kurang baik terhadap perilakunya sendiri.

- c) Cenderung dipengaruhi orang lain.
- d) Sering tidak yakin bahwa usaha yang dilakukannya dapat berhasil.
- e) Kurang aktif mencari informasi dan pengetahuan terkait situasi yang sedang dihadapi.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014) stres kerja didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang mempengaruhi suatu emosi seseorang, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja timbul karena banyaknya tantangan yang dihadapi di lingkungan kerja dengan adanya persaingan yang tinggi, adanya faktor-faktor yang tidak terkontrol, perkembangan teknologi yang secara terus-menerus dan pemanfaatan waktu yang kurang baik.

Menurut Handoko (2014) stres kerja dapat diartikan sebagai respon internal dan eksternal karyawan yang telah mencapai titik puncak sehingga menciptakan ketegangan fisik dan psikologis serta perilaku yang melebihi batas kemampuan karyawan.

b. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2015) faktor-faktor penyebab stres kerja ada dua, yaitu :

- 1) Faktor Internal, faktor internal yaitu faktor kepribadian, kemampuan dan nilai budaya.
- 2) Faktor Eksternal, faktor eksternal yaitu faktor intrinsik pekerjaan, peran dalam suatu organisasi, pengembangan karier, hubungan kerja dan faktor struktur serta karakteristik organisasi.

c. Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur stres kerja adalah :

- 1) Beban kerja , diukur dari persepsi dari responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan
- 2) Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang adil dalam memberikan tugas.
- 3) Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- 4) Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antar karyawan dan pimpinan.
- 5) Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
- 6) Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2015) Budaya Organisasi adalah suatu sistem yang positif, dominan dan kuat yang dijadikan pedoman oleh anggota berguna untuk membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, seperti suatu budaya yang menekan pada pertumbuhan individu, mengekspresikan nilai luhur yang diberikan serta secara intensif dianut dan disebarkan secara luas. Menurut Arianty (2014) Budaya organisasi dalam suatu organisasi berkaitan dengan nilai, aturan, sikap, dan etos kerja yang

dimiliki setiap organisasi. Elemen-elemen ini menjadi dasar untuk memantau perilaku karyawan, cara berpikir mereka, bekerja sama, dan pendekatan mereka terhadap lingkungan.. Budaya organisasi yang baik, dapat meningkatkan kinerja karyawan serta bisa berkontribusi bagi keberhasilan suatu perusahaan.

b. Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Menurut Soetopo (2012) secara umum terdapat empat (4) jenis budaya organisasi yaitu :

1) Budaya Birokratik

Suatu budaya organisasi dengan karyawan yang mempunyai formalisasi nilai peraturan standart prosedur operasi, dan koordinasi hierarkis.

2) Budaya *Clan*

Budaya organisasi yang mempunyai atribut tradisi, kesetiaan, komitmen pribadi, sosialisasi ekstensif, tim kerja, manajemen diri, dan pengaruh sosial.

3) Budaya Entrepreneurial

Budaya organisasi yang menunjukkan tingkat pengambilan resiko yang tinggi, dinamis, dan kreatifitas. Ada komitmen terhadap eksperimentasi dan inovasi.

4) Budaya Pasar

Nilai yang ingin dicapai dapat diukur dan karyawan diminta untuk mencapai tujuan, terutama yang berbasis keuangan dan pasar.

c. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2008) Budaya Organisasi memiliki beberapa fungsi dalam suatu organisasi, diantaranya :

- 1) Budaya memiliki suatu fungsi batasan penentu yaitu, budaya menciptakan suatu perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lainya.
- 2) Budaya berperan menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota suatu organisasi.
- 3) Budaya memberi kemudahan dalam penerusan komitmen hingga pencapaian batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu.
- 4) Budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya adalah suatu ikatan sosial yang membantu mengikatkan kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan serta dilakukan oleh karyawan.
- 5) Budaya bertugas sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan kombinasi dan bentuk perilaku serta sikap karyawan.

d. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2015) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi adalah :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, merupakan sejauh mana karyawan di dorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian pada hal detail , merupakan sejauh mana karyawan diharapkan mau memperhatikan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada detail.

- 3) Orientasi hasil, merupakan suatu tingkat tuntutan untuk lebih memusatkan perhatian terhadap hasil dibanding proses dan teknik yang digunakan untuk mencapai hasil.
- 4) Orientasi pada orang, merupakan keputusan dalam mempertimbangkan efek hasil terhadap individu yang ada dalam perusahaan.
- 5) Orientasi pada tim, merupakan sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
- 6) Keagresifan, merupakan sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai.
- 7) Stabilitas, merupakan sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovatif.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Referensi Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	ANALISIS	HASIL PENELITIAN	SUMBER / PENERBIT
1	Endang Sri Wahyuni, Taufeny Taufik, & Vince Ratnawati (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Locus Of Control</i> , Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis.	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi • <i>Locus Of Control</i> • Stres Kerja • Kinerja • Kepuasan Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Uji Validitas • Uji Reliabilitas • Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) 	Berdasarkan hasil analisis menggunakan <i>path analysis</i> dengan menggunakan program SPSS menyatakan variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah, locus of control berpengaruh terhadap	Jurnal Manajemen/ Volume XX, No. 02, Juni 2016 : 189-206

					<p>kinerja aparat pemerintah daerah, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah. Variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah daerah,kepuasaan kerja memediasi pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kinerja aparat pemerintah daerah, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah.</p>	
2	Setyowati Subroto (2017)	Analisis Pengaruh <i>Locus Of Control</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. (Pada Lembaga Pengembangan Jasa Kontruksi Semarang Jawa Tengah)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Locus Of Control</i> • Stres Kerja • Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Uji Validitas • Uji Reliabilitas • Analisis Regresi Linier Berganda 	Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan tidak terdapat pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja	Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi Vol. 08 No.01 Edisi Mei 2017

					karyawan.	
3	Nel Arianty (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Rumah Sakit Haji Medan)	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi • Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Uji Validitas • Uji Reliabilitas • Analisis Korelasi <i>Product Moment</i> 	Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Haji Medan sangat kuat.	JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS VOL14 NO. 02 OKTOBER 2014 ISSN 1693-7619
4	Endarwati (2015)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Locus Of Control</i> • Stres Kerja • Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Uji Validitas • Uji Reliabilitas • Analisis Regresi Linier Berganda 	Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan <i>locus of control</i> dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat.	e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 3, Nomor 1, Januari 2015 : 39-45
5	Keny Sundoro Rahardjo dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2016)	Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan <i>Locus Of Control</i> Sebagai Variabel Pemoderasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Stres Kerja • Kinerja Karyawan • <i>Locus Of Control</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Uji Validitas • Uji Reliabilitas • Asumsi Klasik • <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA) 	Berdasarkan analisis menggunakan <i>Moderated Regression Analysis</i> menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan <i>locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun	Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis & Kewirausahaan Vol.10, No.02, Agustus 2016

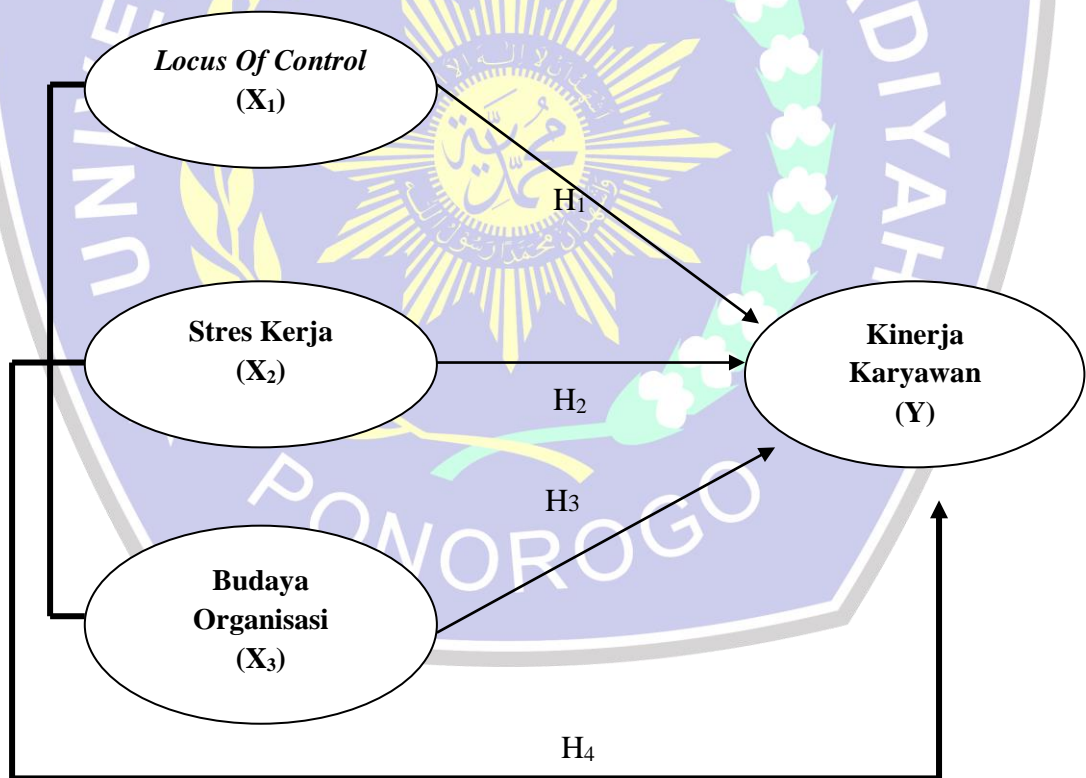
					bertentangan dengan uji hipotesis yang menunjukkan <i>internal locus of control</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan <i>locus of control</i> muncul sebagai variabel yang memoderasi pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan.	
6	Dessy Rosiana, Ahmad Alim Bachri, dan Maya Sari Dewi (2016)	Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi, <i>Locus Of Control</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Study Pada Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah (PD PAL) Kota Banjarmasin.	<ul style="list-style-type: none"> • Karakteristik Budaya Organisasi • <i>Locus Of Control</i> • Disiplin Kerja • Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Uji Validitas • Uji Reliabilitas • Asumsi Klasik • Analisis Regresi Linier Berganda 	Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan Karakteristik Budaya organisasi, <i>locus of control</i> , dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakteristik budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, <i>locus of control</i> secara parsial berpengaruh	Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 4, Nomor 2, Juni 2016

					positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	
--	--	--	--	--	---	--

Diolah: dari berbagai jurnal penelitian.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka diatas dapat digambarkan kerangka berfikir seperti berikut:



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Menurut Arikunto (2014) hipotesis adalah suatu jawaban bersifat sementara berdasarkan objek yang akan diteliti, sampai mendapat bukti yang terkumpul dan terbukti akan kebenarannya.

1. Hubungan *Locus Of Control* (X) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Dalam sebuah organisasi *Locus of control* merupakan bagian dari karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh seseorang, jika seseorang memiliki kontrol internal akan nampak melalui kemampuan kerja dan saat melakukan pekerjaannya, jika seseorang memiliki kontrol eksternal karyawan yakin bahwa ada kontrol eksternal yang mendukung hasil pekerjaan dilakukannya Maulana (2012) dalam (Wijaya dan Subagyo,2017).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rosiana, Bachri, dan Dewi, 2016) menyatakan berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan pengaruh variabel *locus of control* terhadap kinerja karyawan secara parsial positif dan signifikan. Sehingga dengan adanya hal tersebut ditarik hipotesis :

H₁ :Diduga *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Syari'ah Al – Mabrur Ponorogo.

2. Hubungan Stres Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Stres kerja merupakan salah satu faktor psikologi yang perlu diperhatikan karena kinerja individu tergantung pada tingkat stres yang dialami. Apabila tingkat stres tinggi, kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian Williams dalam (Rahardjo dan Dewi , 2016) yang menekankan bahwa efek fisiologis dan perilaku jangka pendek dari stres kerja adalah kinerja yang buruk.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahardjo dan Dewi (2016) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya hal tersebut ditarik kesimpulan :

H₂ : Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Syari'ah Al – Mabrur Ponorogo.

3. Hubungan Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Kotter dan Heskett dalam (Rosiana, Bachri, dan Dewi, 2016) mengemukakan dari hasil penelitian empiris menunjukkan budaya organisasi memiliki kekuatan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dan secara umum dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam jangka panjang.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Arianty (2014) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya hal tersebut ditarik kesimpulan :

H₃ : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Syari'ah Al – Mabrur Ponorogo.

4. Hubungan *Locus Of Control* (X1), Stres Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Locus of control merupakan bagian dari karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh seseorang, jika seorang karyawan memiliki kontrol yang baik terhadap peristiwa yang terjadi pada dirinya, hal tersebut akan berdampak baik juga bagi kinerjanya. Demikian dengan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi stres yang dirasakan oleh karyawan bisa menurunkan kinerja mereka. Oleh karena itu adanya budaya organisasi yang baik dapat berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan dan juga kinerja perusahaan.

Peneliti dapat menarik kesimpulan dengan asumsi sebagai berikut berdasarkan proses penyusunan hipotesis 1, 2 dan 3.:

H₄ :Diduga *Locus Of Control*, Stres Kerja, Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Syari'ah Al-Mabrur Ponorogo.

