

ANALISIS PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT. TELKOM DIVRE JATENG DAN DIY)

Galih Rilo Triatmojo, Mirwan Surya Perdhana¹
galihrilo88@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH blok E Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This research aims to examine the impact of Locus of Control (LOC) and Emotional Intelligence (EI) to Employee Performance (JP) use Job Stress (JS) as intervening variable's. The issues from this research are absence and late that impact to employee performance.

This Research investigate two models use SPSS 23th version. First, influence of LOC and EI to JS. Second, influence of LOC, EI and JS to JP. Sample is a random of 105 person of PT Telkom Divre IV Jateng and DIY worker's. Technique of sample collection used Accidental Sampling and use the analysis of Linear Analysis, Path Analysis and Sobel Test

Research result showed LOC and EI has a negative and significant correlation to JS. LOC and EI has a positive and significant correlation to JP. JS has a negative and significant correlation to JP.

Keywords: Locus of Control, Emotional Intelligence, Job Performance, Job Stress, Telkom

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai karena karyawan adalah motor penggerak perusahaan, maka kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Guritno dan Waridin, 2005).

Salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menuntun organisasi mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi yang dapat dilihat secara nyata (Dessler, 2015). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi Dengan maksud tersebut, baik dan buruk kinerja karyawan dapat diukur.

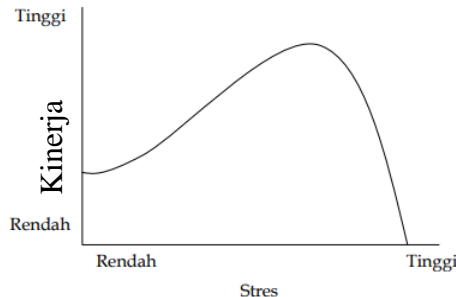
Stres merupakan salah satu kondisi mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Banyaknya tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja disebabkan oleh persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, badai krisis berkepanjangan yang disebabkan oleh belum stabilnya perekonomian Indonesia juga berpotensi menimbulkan tekanan.

Tekanan yang timbul secara terus menerus berpotensi menimbulkan rasa cemas. Akibat yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang dialami masyarakat dan angkatan

¹ Corresponding author

kerja pada khususnya disebut stres. Stres adalah reaksi fisik dan emosi akibat individu gagal beradaptasi pada lingkungan. Hubungan stres dan kinerja karyawan seperti huruf U terbalik, dapat berperan positif dan juga merusak (Yerkes & Dodson, 1915; Handoko, 2011).

Gambar Error! No text of specified style in document.
Kurva Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Sumber: (Handoko, 2011)

Efek stres yang bersifat positif pada tingkat rendah sampai pada tingkat menengah bersifat fungsional. Efek tersebut berperan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan efek negatif stres tingkat tinggi adalah penurunan kinerja karyawan secara drastis. Stres kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan terutama berkaitan dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja yang tinggi untuk membantu perusahaan memperoleh keuntungan dan menjalankan fungsi organisasi. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh sebab itu, kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dengan cara melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Berikut ini merupakan data absensi (kehadiran, terlambat dan ketidakhadiran) karyawan PT. Telkom Divre IV Jateng dan DIY bulan Januari 2017 – Desember 2017.

Tabel Error! No text of specified style in document.

**Presentase Rata-rata Absensi
 Januari 2017-Desember 2017**

Bulan	Hadir (%)	Terlambat (%)	Tidak Hadir (%)
Januari	91.2	6.2	2.6
Februari	91.8	6.7	1.5
Maret	92	6.5	1.5
April	95.2	2	2.8
Mei	96.1	2.4	1.5
Juni	82.4	13.2	4.4
Juli	88.2	5.3	6.5
Agustus	87.4	5	7.6
September	90.2	4.8	5
Oktober	91.1	5.5	3.4
November	79.2	17.2	3.6
Desember	76.2	19	4.8

Sumber: Internal PT. Telkom Divre IV

Data di atas memperlihatkan jumlah kehadiran semakin menurun di akhir tahun. Data tersebut juga menunjukkan tingkat keterlambatan karyawan yang masih cukup tinggi. Ketidakhadiran karyawan juga menunjukkan tren yang cukup tinggi pada semester II 2017.

Tabel 1
Jumlah Karyawan yang Mengunjungi Klinik
Januari 2017-Desember 2017

Bulan	Jumlah
Januari	12
Februari	18
Maret	17
April	19
Mei	15
Juni	16
Juli	20
Agustus	22
September	25
Oktober	23
November	18
Desember	15

Sumber: PT. Telkom Divre IV Jateng dan DIY

Data PT Telkom Divre IV menunjukkan setiap bulan terdapat karyawan yang mengunjungi klinik untuk memeriksakan kesehatannya. Jumlah pengunjung klinik paling sedikit adalah bulan Januari dengan 12 pengunjung. Jumlah pengunjung paling banyak adalah bulan September, yaitu sebanyak 25 pengunjung.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat ketidak konsistenan factor-faktor psikologis karyawan yaitu *locus of control* dan *emotional intelligence* yang diduga berpengaruh terhadap stres kerja dan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari ringkasan hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2
Analisa Ketidak-Konsistenan Penelitian Terdahulu

	Chen dan Silverthorne (2008)	Law, et al (2008)	Sunil dan Rooprai (2009)	Karimi dan Alipour (2011)	Jha dan Bano (2012)	Rahman, et al (2012)	Sherafatmandyani, et al (2012)	Jeloudar dan Lotfi-Goodarzi (2012)
Latar belakang masalah	Menganalisis pengaruh locus of control terhadap stress kerja, kepuasan dan kinerja karyawan	Menganalisis kinerja dan kepuasan ilmuwan di China berdasarkan kecerdasan emosional	Menganalisis peran dari kecerdasan emosional dalam manage stress dan kecemasan	Peran locus of control dalam mengurangi stress kerja	Pengaruh locus of control terhadap stress kerja	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dan perilaku di tempat kerja di Bangladesh	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap stress kerja	Pengaruh locus of control terhadap kinerja guru SLTP di Iran
Variabel dan indikator	Variabel bebas <i>Locus of control</i> Variabel terikat Stres Kinerja Kepuasan	Variabel bebas <i>Emotional intelligence</i> Variabel terikat Kinerja Kepuasan	Variabel bebas <i>Emotional intelligence</i> Variabel terikat Stres kerja Kecemasan	Variabel bebas <i>Locus of control</i> Variabel terikat Stres kerja	Variabel bebas <i>Locus of control</i> Variabel terikat Stres kerja	Variabel bebas <i>Emotional intelligence</i> Variabel terikat Kinerja Perilaku di tempat kerja	Variabel bebas <i>Emotional intelligence</i> Variabel terikat Stres kerja	Variabel bebas <i>Locus of control</i> Variabel terikat Kinerja
Sampling	209 CPA di Taiwan	102 ilmuwan di China	120 mahasiswa manajemen	50 orang karyawan	100 orang karyawan dari berbagai sektor	201 mahasiswa MBA di Bangladesh yang sudah bekerja	144 orang karyawan	197 orang guru SLTP di Iran
Instrumen	Path	Path	Path	Regresi sederhana	Regresi sederhana	Regresi berganda	Regresi sederhana	Regresi sederhana
Temuan	<i>Locus of control</i> berpengaruh negative terhadap stress, namun locus of control berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan. Stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja	<i>Emotional intelligence</i> berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan	<i>Emotional intelligence</i> berpengaruh negatif terhadap stress kerja dan kecemasan	<i>Locus of control</i> berpengaruh negatif terhadap stress	<i>Locus of control</i> eksternal tidak berpengaruh terhadap stress	<i>Emotional intelligence</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja namun berpengaruh terhadap perilaku di tempat kerja	<i>Emotional intelligence</i> tidak berpengaruh terhadap stress kerja	<i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja

Sumber: Jurnal dan Penelitian terdahulu

Berdasarkan permasalahan dan latar belakang tersebut, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh *locus of control* dan *emotional intelligence* terhadap stres kerja serta efeknya terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Divre IV Jateng dan DIY.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Locus of Control

Locus of control merupakan kendali individu atas pekerjaannya dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri (Rotter, 1966). Seseorang yang memiliki *locus of control* internal berkeyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di dalam organisasi. Misalnya dalam kenaikan pangkat atau promosi jabatan, seseorang yang memiliki *locus of control* tinggi menganggap hal itu sebagai hasil kerja kerasnya

Emotional Intelligence

Konsep “kecerdasan sosial” dan didefinisikan sebagai “kemampuan untuk memahami dan mengelola laki-laki dan perempuan baik muda maupun dewasa untuk bertindak bijaksana dalam hubungan antar manusia” (Thorndike, 1920). *Emotional Intelligence* merupakan bagian dari konsep kecerdasan sosial. *Emotional Intelligence* merupakan faktor penting dan inti untuk kesuksesan hidup (Jorfi, Fauzy Bin Yacco, & Md Shah, 2012)

Stres Kerja

Konsep stres kerja dijelaskan oleh sebagai suatu tidak berfungsinya kesadaran atau perasaan akibat dari kondisi atau kejadian yang diterima di tempat kerja (Parker & Decotiis, 1983). Stres kerja dapat didefinisikan sebagai reaksi individu terhadap karakteristik lingkungan kerja yang secara emosional dan fisik tampak mengancam (Jamal, 2011). Jenis stres kerja dikategorikan menjadi dua (Hargrove, Becker, & Hargrove, 2015) yaitu *eustress* dan *distress*.

Kinerja Karyawan

. Kinerja pada dasarnya adalah kemampuan individu untuk membantu organisasi meraih tujuannya. Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2013). Kinerja adalah kemampuan untuk melakukan dan menyelesaikan tugas atau fungsi spesifik yang efektif (Lagace, 1988). Kinerja karyawan merupakan Prestasi kerja, perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Stres Kerja

(Jamal, 1985). Seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal akan menganggap apa yang terjadi pada dirinya merupakan suatu nasib, dan akan selalu mengandalkan adanya kemujuran atau keberuntungan. Teori ini sesuai dengan hasil penelitian (Chen & Silverthorne, 2008), dan (R. Karimi & Alipour, 2011) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap stress kerja.

H₁: *Locus of Control* Berpengaruh Negatif terhadap Stres Kerja.

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Stres Kerja

Kecerdasan emosional sangat diperlukan oleh karyawan agar dapat mengatasi stres. Kecerdasan emosional dapat mengatasi masalah karena dapat mengatur emosi diri sendiri sehingga mudah menyelesaikan masalah. Teori ini sesuai dengan hasil penelitian (Sunil & Y., 2009), Sherafatmandyari et al (2012), dan (Tajudin et al., 2014) yang menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh terhadap stres kerja

H₂: *Emotional Intelligence* Berpengaruh Negatif terhadap Stres Kerja.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Permasalahan yang dihadapi oleh karyawan yang berhubungan dengan *locus of control* yaitu pegawai cenderung kurang mampu dalam mengatasi penurunan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Jeloudar & Lotfi-goodarzi, 2012) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃: *Locus of Control* Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh salah satu dimensi Kecerdasan Emosional yaitu kemampuan karyawan dalam *use emotions to facilitate performace*. Teori ini sesuai dengan hasil penelitian (Law, Wong, Huang, & Li, 2008) dan (Talarico et al., 2013) nyang menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

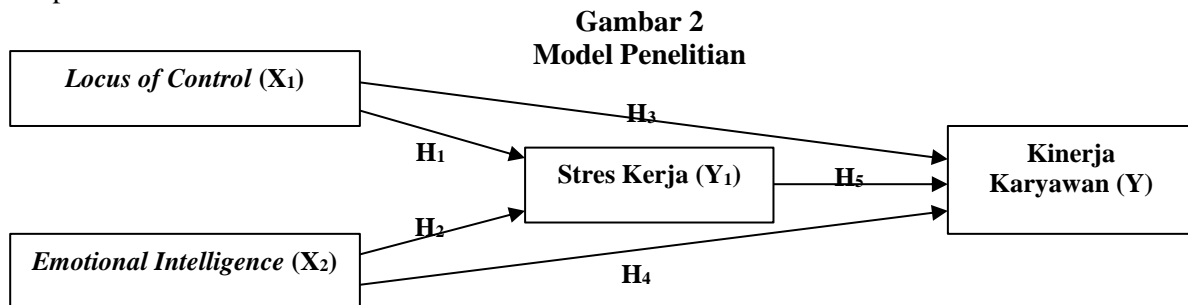
H₄: Emotional Intelligence Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

H₅: Stres Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen yaitu *locus of control* (X₁) dan *emotional intelligence* (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan stres kerja (Y₁) sebagai variabel intervening yang berfungsi memediasi variabel independen terhadap variabel dependen.



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti, 2018

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah 1.254 karyawan PT Telkom Divre IV jareng dan DIY. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 105 orang. Pada peneltitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yang berbentuk angka atau bilangan. Sumber data dalam penelitian ini meliputi data Primer dan data sekunder.

**Tabel 4
Definisi Operasional Variabel**

No	Nama Variabel	Notasi	Definisi	Indikator
1.	<i>Locus of Control</i>	X ₁	<i>Locus of control</i> merupakan kendali individu atas pekerjaannya dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. (Rotter, 1966)	1. Kerja Keras 2. Berpikir Kritis 3. Inisiatif (Mali, 2013)
2.	<i>Emotional intelligence</i>	X ₂	<i>Emotional Intelligence</i> adalah respon terorganisasi yang melewati batas-batas subsistem psikologis, termasuk fisiologis, kognitif, motivasi dan sistem eksperintal (Salovey & Mayer, n.d.)	a. Kesadaran diri b. Pengaturan diri c. Motivasi d. Keterampilan sosial e. Empati (Talarico et al., 2013)
3.	Stres Kerja	Y ₁	Stress kerja merupakan tidak berfungsinya kesadaran atau perasaan akibat dari kondisi atau kejadian yang diterima di tempat kerja (Parker & Decotiis, 1983)	a. Beban Kerja b. Lingkungan Kerja c. Konflik d. Komunikasi (Tajudin et al., 2014)

4.	Kinerja Karyawan	Y	Kinerja karyawan adalah persepsi karyawan tentang baik atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan.	a. Kualitas pekerjaan b. Kuantitas pekerjaan c. Pengetahuan d. Tanggung jawab e. Kemampuan merealisasikan rencana (Chen dan Silverthorne, 2008)
----	------------------	---	--	--

Sumber: Penelitian terdahulu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut dapat dipercaya atau *Reliable*.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	Locus of Control	0,899	0,70	Reliabel
2.	Emotional Intelligence	0,946		Reliabel
3.	Stres Kerja	0,947		Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,942		Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel semua lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator dan kuisisioner variabel locus of control, emotional intelligence, stres kerja dan kinerja karyawan semua reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009).

Tabel 4
Hasil Uji Validitas KMO dan Barlett's Test of Sphericirty

No	Variabel	KMO	Barlett's Test of Sphericirty	Keterangan
1.	Locus of Control	0,915	0,00	valid
2.	Emotional Intelligence	0,952	0,00	valid
3.	Stres Kerja	0,942	0,00	valid
4.	Kinerja Karyawan	0,933	0,00	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

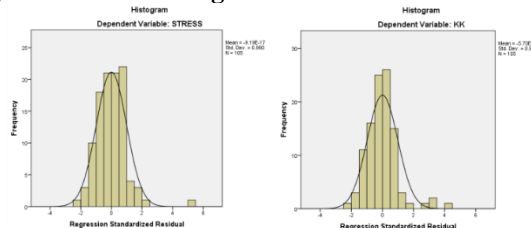
Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil keseluruhan nilai KMO melebihi dari 0,5. Sementara itu nilai signifikansi lebih kecil dari α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen faktor telah memenuhi syarat validitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal.

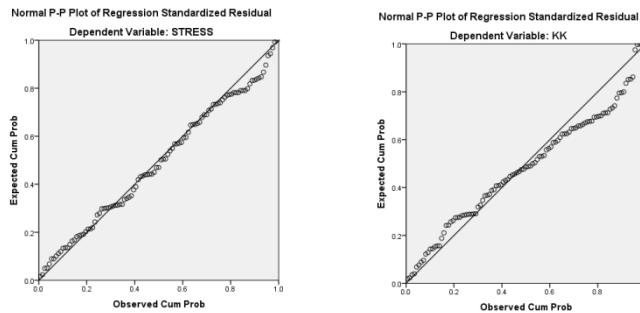
Gambar 3
Uji Normalitas Histogram Model Persamaan 1 dan 2



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan gambar di atas dapat terlihat bahwa data terdistribusi secara normal, dimana grafik bentuk simetris dan tidak condong ke kiri maupun kanan.

Gambar 4
Uji Normalitas P-P Plot Model Persamaan 1 dan 2



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa semua data terdistribusi secara normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel di dalam model penelitian memiliki hubungan yang linier. Untuk mengetahui ada tidaknya linieritas dapat dilakukan dengan membaca nilai sig. *Linearity* pada tabel ANOVA (*Analysis of Variance*), dimana signifikansi harus lebih kecil dari 0,05.

Tabel 6
Uji Linieritas

Hubungan	F hitung	Sig.	Keterangan
X ₁ terhadap Y ₁	25,363	,000	Linier
X ₂ terhadap Y ₁	23,739	,000	Linier
X ₁ terhadap Y	12,272	,000	Linier
X ₂ terhadap Y	14,068	,000	Linier
Y ₁ terhadap Y	11,800	,000	Linier

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil pengujian menunjukkan hubungan antar variabel memiliki merupakan hubungan linier. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi dibawah 0,05.

Uji Model dan Hipotesis

Tabel 7
Hasil Uji Model dan Hipotesis

	Model 1			Model2		
	Koefisien standar (Beta)	t	Sig.	Koefisien standar (Beta)	t	Sig.
<i>Locus of Control</i>	- 0,639	-6,622	,000	0,381	2,786	0,005
<i>Emotional Intelligence</i>	- 0,264	-2,742	,007	0,253	2,140	0,035
Stres Kerja				-0,234	-1,992	0,049
F	173,595			73,003		
Sig. F	0,000			0,000		
R ²	0,768			0,675		

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan dan menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel secara parsial. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan 2 model analisis regresi linier berganda. Berdasarkan tabel 7 tersebut maka diperoleh persamaan regresi linier yang menjelaskan hubungan antar variabel sebagai berikut:

$$Y_1 = - 0,843 X_1 - 0,238 X_2$$

$$Y = 0,281 X_1 + 0,253 X_2 - 0,234 Y_1$$

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (variabel bebas) menjelaskan variabel dependen (variabel terikat). Dalam analisis regresi, koefisien determinasi ditunjukkan dengan *Adjusted R Square*. Pada tabel 7 ditunjukkan nilai sebagai berikut:

$$R1^2 = 0,768$$

$$R2^2 = 0,675$$

Uji Koefisiensi Determinasi Total (R²m)

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R²) pada tabel 7 tersebut, maka diperoleh nilai *error* pada masing-masing variabel dependen (kepuasan kerja dan kinerja karyawan) adalah sebagai berikut:

$$P_{e1} = \sqrt{1 - R1^2} = 1 - 0,768 = 0,232$$

$$P_{e2} = \sqrt{1 - R2^2} = 1 - 0,675 = 0,325$$

Dari perhitungan pengaruh *error*, selanjutnya dihitung koefisien determinasi total dengan nilai sebesar:

$$R^2m = 1 - P_{e1}^2 + P_{e2}^2$$

$$= 1 - (0,232)^2 (0,325)^2$$

$$= 1 - (0,054) (0,106)$$

$$= 1 - 0,006$$

$$= 0,994$$

Dari hasil di atas diperoleh hasil koefisien determinasi total sebesar 0,994. Hal ini berarti 99,4% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *locus of control*, *emotional intelligence* dan stres kerja Sedangkan sisanya 0,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Uji F pada suatu model penelitian bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan ke dalam model secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang simultan terhadap variabel dependen (terikat).

F model 1 = 173,595 sig. F 0,000

F model 2 = 73,003 sig. F 0,000

Uji t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara parsial mampu menerangkan variabel dependennya. Suatu variabel independen dikatakan berpengaruh positif apabila t hitung > t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari α (0,05).

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	48.564	1.598		30.383	.000			
	LC	-.843	.127	-.639	-6.622	.000	-.870	-.548	-.312
	EI	-.238	.087	-.264	-2.742	.007	-.822	-.262	-.129

a. Dependent Variable: STRESS

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa t hitung variabel *locus of control* sebesar -6,622 dengan nilai signifikansi 0,000 dan variabel *emotional intelligence* sebesar -2,742 dengan nilai signifikansi 0,007. Nilai t hitung masing-masing variabel lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 1,984 (α=0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* dan *emotional intelligence* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis **H₁** dan **H₂** diterima.

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	16.218	5.628		2.882	.005			
	LC	.471	.169	.381	2.786	.006	.805	.267	.156
	EI	.214	.100	.253	2.140	.035	.778	.208	.120
	STRESS	-.219	.110	-.234	-1.992	.049	-.773	-.194	-.111

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa t hitung variabel *locus of control* sebesar 2,786 dengan nilai signifikansi 0,006, variabel *emotional intelligence* sebesar 2,140 dengan nilai signifikansi 0,035 dan variabel stres kerja sebesar -1,992 dengan nilai signifikansi 0,049. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *locus of control* dan *emotional intelligence*, berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga **H3, H4 dan H5 diterima**.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Stres Kerja

Hasil pengujian langsung antara *locus of control* terhadap stres kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar - 0,639 dan hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar - 6,622 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian H₁ diterima.

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Stres Kerja

Hasil pengujian langsung antara *emotional intelligence* terhadap stres kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar - 0,264 dan hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar - 2,742 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian H₂ diterima.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian langsung antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,381 dan hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,786 dengan signifikansi sebesar 0,005. Dengan demikian H₃ diterima.

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian langsung antara *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,253 dan hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,140 dengan signifikansi sebesar 0,035. Dengan demikian H₄ diterima.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian langsung antara stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar - 0,234 dan hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar -2,043 dengan signifikansi sebesar 0,049. Dengan demikian H₅ diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan *Locus of control* dan *emotional intelligence* berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi tingkat kerja keras, sikap berpikir kritis, dan inisiatif akan memiliki pengaruh besar mengurangi dampak yang ditimbulkan stres kerja yang dihadapi karyawan seperti tingginya beban kerja, tidak

kondusifnya suasana lingkungan kerja, konflik yang dihadapi karyawan dan komunikasi antar karyawan dengan rekan kerja maupun atasan. Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, keterampilan sosial dan empati juga memiliki andil dalam menurunkan dampak stres kerja yang dialami karyawan PT. Telkom Divre IV Jateng dan DIY.

Locus of control dan *emotional intelligence* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi tingkat kerja keras, sikap berpikir kritis, dan inisiatif akan memiliki pengaruh terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan, tingkat pengetahuan, tanggung jawab dan kemampuan merealisasikan rencana. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat beban kerja yang wajar, kondusifnya suasana lingkungan kerja, minimnya konflik yang dihadapi karyawan dan komunikasi antar karyawan dengan rekan kerja maupun atasan terjalin dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Divre IV Jateng dan DIY.

Pada uji analisis jalur (*path analysis*) terdapat pengaruh tidak langsung beban kerja, lingkungan kerja, konflik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Pada uji sobel (*sobel test*) beban kerja, lingkungan kerja, konflik dan komunikasi tidak mampu memediasi kerja keras, sikap berpikir kritis, dan inisiatif maupun Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, keterampilan sosial dan empati terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan, tingkat pengetahuan, tanggung jawab dan kemampuan merealisasikan rencana.

REFERENSI

- Chen, J. C., & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572–582.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Arif, Ed.). Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (edisi kedua). Yogyakarta: BPFE.
- Hargrove, M. B., Becker, W. S., & Hargrove, D. F. (2015). The HRD Eustress Model: Generating Positive Stress With Challenging Work. *Human Resource Development Review*, 14(3), 279–298.
- Jamal, M. (2011). Job Stress, Job Performance and Organizational Commitment in a Multinational Company: An Empirical Study in two Countries, 2(20), 20–29.
- Jeloudar, S. Y., & Lotfi-goodarzi, F. (2012). Predicting teachers' locus of control and job performance among MA and BA teachers senior secondary schools. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(12), 248–252.
- Jorfi, H., Fauzy Bin Yacco, H., & Md Shah, I. (2012). Role of Gender in Emotional Intelligence: Relationship among Emotional Intelligence, Communication Effectiveness and Job Satisfaction. *International Journal of Management*, 29(4), 590–597. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=84503357&site=ehost-live&scope=site>
- Karimi, R., & Alipour, F. (2011). Social support and Job stress: Moderation role of Locus of control. *Journal of Asian Scientific Research*, 1(6), 285–290.
- Lagace, R. (1988). Role-stress differences between salesmen and saleswoman: effect on job satisfaction and performance. *Psychological Reports*, (62), 815–825.
- Law, K. S., Wong, C. S., Huang, G. H., & Li, X. (2008). The effects of emotional intelligence on job performance and life satisfaction for the research and development scientists in China. *Asia Pacific Journal of Management*, 25(1), 51–69.
- Mali, V. (2013). A Study on Locus of Control and its Impact on Employees' Performance. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 2(12), 149–151.
- Parker, D. F., & Decotiis, T. A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behaviour And Human Performance*, 32, 160–177. <https://doi.org/10.1016/0030->

5073(83)90145-9

- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 1–28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (n.d.). Full-Text.
- Sunil, K., & Y., R. K. (2009). Role of Emotional Intelligence in Managing Stress and Anxiety at workplace. *ASBBS Annual Conference*, 16(1).
- Tajudin, A., Zulkifli, C. M., Omar, C., Kamal, N., Yunus, Y., Fadzli, A., ... Hadi, A. (2014). The Effect of Emotional Intelligence and Job Stress on the Teaching Effectiveness among Malaysia Polytechnic Lecturers. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 17(1), 226–235.
- Talarico, J. F., Varon, A. J., Banks, S. E., Berger, J. S., Pivalizza, E. G., Medina-Rivera, G., ... Metro, D. G. (2013). Emotional intelligence and the relationship to resident performance: A multi-institutional study. *Journal of Clinical Anesthesia*, 25(3), 181–187.
- Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its uses. *The Harpers Monthly*, XI, 227–235.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1915). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation in the kitten. *Journal of Animal Behavior*, 5(4), 330–336.