

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA DENGAN ETIKA KERJA ISLAM
SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

(Studi Empiris Pada BPR di Kabupaten Magelang)

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:
Veri Pramesti
NIM. 16.0101.0088

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2020**

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA DENGAN ETIKA KERJA ISLAM
SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

(Studi Empiris Pada BPR di Kabupaten Magelang)

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun Oleh:
Veri Pramesti
NIM. 16.0101.0088

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2020**

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN
ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Empiris Pada BPR di Kabupaten Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

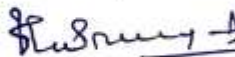
Veri Pramesti

NPM 16.0101.0088

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 25 Agustus 2020

Susunan Tim Penguji

Pembimbing



Dra. Eni Zuhriyah, M.Si

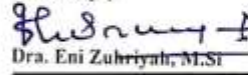
Pembimbing I



Fritina Anisa, SE., MBA

Pembimbing II

Tim Penguji




Dra. Eni Zuhriyah, M.Si

Ketua


Luk Luk Atal Hidayati, SE.MM

Sekretaris


Desytha Ajeng Pramesti, SE., M.Sc.

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal 04 SEP 2020



Dra. Marlina Kurpa, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Veri Pramesti

NIM : 16.0101.0088

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL
MODERATING
(Studi Empiris Pada BPR di Kabupaten Magelang)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 05 Agustus 2020
Pembuat Pernyataan,



NIM 16.0101.0088

RIWAYAT HIDUP

Nama : Veri Pramesti
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 14 September 1997
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Butuh Kulon, RT 02 RW 005,
Kel. Butuh, Kec. Sawangan, Kab.
Magelang
Alamat Email : veripramesti97@gmail.com
Pendidikan Formal:
Sekolah Dasar (2004-2010) : SD Negeri Butuh I
SMP (2010-2013) : SMP Negeri 3 Sawangan
SMA (2013-2016) : SMA Negeri 1 Dukun
Perguruan Tinggi (2016-2020) : Universitas Muhammadiyah Magelang
Pengalaman Organisasi : -

Magelang, 05 Agustus 2020

Peneliti,



Veri Pramesti
NIM 16.0101.0088

MOTTO

“Jangan katakan tidak mungkin, tetapi katakan aku sanggup karena kegigihan dan kebulatan tekad memiliki kekuatan yang besar untuk terus berjalan menuju kesuksesan”

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh

Alhamdulillah robbil'alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating(Studi Empiris Pada BPR Di Kabupaten Magelang)”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana (S-1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan dan dukungan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penyusun menyampaikan terimakasih kepada :

1. Dr. Suliswiyadi, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Mulato Santosa,SE., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Eni Zuhriyah, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
5. Fritzina Anisa, S.E., M.B.A selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
6. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah menuntun saya selama studi di Universitas Muhammadiyah Magelang.
7. Kedua orang tua ku yang selalu memberi dukungan, motivasi, serta do'anya sehingga saya bisa menyelesaikan studi ini dan semoga bisa menjadi anak yang berbakti dan membanggakan keluarga.
8. Kakak-kakak ku serta saudara ku yang telah memberi dukungan, semangat.
9. Teman-teman ku (jul, is, del, wik, rar, dep, sap) teman seperjuangan yang selalu membantu dan menemani.
10. BPR di Kabupaten Magelang yang telah memberikan izin serta kesempatan sehingga dapat melakukan penelitian.
11. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan serta dukungan.

Magelang, 05 Agustus 2020
Peneliti,



Veri Pramesti
NIM 16.0101.0088

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
RIWAYAT HIDUP	iiiv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	iiix
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAK.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kontribusi Peneliti	8
E. Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS.....	11
A. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis.....	11
1. Teori Atribusi	11
2. Kinerja Karyawan	13
3. Locus Of Control.....	15
4. Stres Kerja	16
5. Etika Kerja Islam.....	18
6. Penelitian Terdahulu	19
B. Pengembangan Hipotesis.....	22
1. Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja	22
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja	23

3. Pengaruh antra locus of control terhadap kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderasi	24
4. Pengaruh antara Stres Kerja terhadap kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderasi	25
C. Model Penelitian.....	26
D. Definisi Operasional dan Variabel Pengukuran	27
1. Kinerja Karyawan.....	27
2.Locus of Control	27
3.Stres Kerja	28
4.Etika Kerja Islam	28
BAB III METODA PENELITIAN.....	30
A. Populasi dan Sample	30
B. Jenis Dan Sumber Data.....	31
C. Teknik Pengumpulan Data	31
D. Uji Kualitas Data	31
a. Uji Validitas	31
b.Uji Reliabilitas	32
E. Alat Analisis Data.....	32
a.Uji Moderasi	32
b.Pengujian Hipotesis	33
1.Koefisien determinasi (R ²).....	34
2.Uji F.....	33
3.Uji Parsial (Uji t)	35
BAB V PENUTUP.....	53
A.Kesimpulan.....	53
B.Keterbatasan Penelitian	53
C.Saran	54
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Sampel Penelitian dan Tingkat Pengembalian	28
Tabel 4.2. Profil Responden	29
Tabel 4.3. Statistik Deskripif	30
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas	32
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas	33
Tabel 4.6. Koefisien Uji MRA LOCxEKI	34
Tabel 4.7. Koefisien Uji MRA STRESxEKI	35
Tabel 4.8. Uji R^2	37
Tabel 4.9. Hasil Uji F	38
Tabel 4.10. Uji t	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian	20
Gambar 3.1. Penerimaan Uji F	26
Gambar 3.2. Penerimaan Uji t	27
Gambar 4.1. Nilai Kritis Uji F	38
Gambar 4.2. Perbandingan Nilai t Hitung dengan t Tabel Variabel <i>Locus Of Control</i>	39
Gambar 4.3. Perbandingan Nilai t Hitung dengan t Tabel Variabel Stres Kerja	40
Gambar 4.4. Perbandingan Nilai t Hitung dengan t Tabel Variabel <i>Locus Of Control</i> dan Etika Kerja Islam	41
Gambar 4.5. Perbandingan Nilai t Hitung dengan t Tabel Variabel Stres Kerja dan Etika Kerja Islam	41

ABSTRAK

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi Empiris Pada BPR di Kabupaten Magelang)

Oleh :

Veri Pramesti

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja, pengaruh stres kerja terhadap kinerja, apakah etika kerja islam dapat memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja dan apakah etika kerja islam dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Sample penelitian ini adalah 50 karyawan BPR di Kabupaten Magelang. Teknik pengambilan sampel digunakan purposive sampling. Uji instrument digunakan uji MRA Uji hipotesis dengan uji t. Hasil uji menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh negatif terhadap kinerja individu, stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, etika kerja islam memperlemah pengaruh *locus of control* terhadap kinerja secara, etika kerja islam memperkuat pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *locus of control* pada karyawan belum baik dan tingkat stres yang optimal pada karyawan justru memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Kata Kunci : *Locus Of Control*, Stres Kerja, Etika Kerja Islam, Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dari tahun ke tahun perkembangan zaman terus melaju yang akan mempengaruhi pula perkembangan dunia perbankan menjadi lebih kompetitif, menjadikan persaingan dalam menciptakan setiap produk maupun jasa untuk menjadi yang terbaik di Indonesia. Persaingan tersebut membuat banyak bermunculannya jumlah perbankan yang berkembang di Indonesia. Faktor sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam dunia perbankan termasuk pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Keunggulan organisasi dan evektifitas tergantung dengan kualitas sumber daya yang dimiliki. Secara teoritis, kualitas sumber daya manusia yang baik pada sebuah perusahaan diharapkan akan membantu dalam peningkatan kinerja sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam berbagai sektor, karena sumber daya manusia merupakan fungsi untuk menggerakkan sumber daya yang lain di dalam sebuah perusahaan (Hasibuan, 2005:27). Karyawan merupakan aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan karena merupakan kunci kesuksesan utama perusahaan. Perusahaan pada umumnya mempunyai karyawan yang berkinerja rendah dan mempunyai perilaku bermasalah. Fenomena tersebut harus dimanajemeni secara sistematis.

Masalah yang seringkali muncul pada perusahaan Indonesia adalah rendahnya kinerja karyawan (Tri Wartono, 2017). Kinerja yang rendah

disebabkan oleh faktor manusia. Kinerja karyawan yang belum dilakukan secara optimal dan mudah terpengaruh faktor internal maupun eksternal lingkungan kerja, hal tersebut menjadi landasan mengoptimalkan hasil kinerja yang akan di capai (Anah Suginahawati, 2019). Kemampuan perusahaan dalam bertahan menghadapi persaingan akan menjadi tantangan setiap perusahaan yang memiliki karyawan yang belum mampu bekerja secara optimal. Dalam meningkatkan kesadaran karyawan agar dapat bekerja secara optimal harus dimulai dengan diri sendiri. Keyakinan serta merasa mampu dalam menyelesaikan setiap masalah pekerjaan merupakan hal yang penting. Peningkatan kinerja pada tiap-tiap perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah. Pihak manajemen perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam mengidentifikasi penyebab kinerja karyawan menurun. Hal tersebut karena kompleksnya penyebab penurunan kinerja karyawan. Kemampuan diri sendiri dan tekanan kerja atau stres juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kompetitif dan selalu berubah-ubah yang secara langsung mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Masalah yang terjadi pada pekerjaan dapat diselesaikan dengan pengendalian diri sendiri dan mengukur sejauh mana kita dapat mengatasi masalah yang terjadi.

Locus of control merupakan pengendalian diri sendiri terhadap sejauh mana kemampuan diri sendiri terhadap keyajinannya akan mempengaruhi imbalan yang akan diterimanya (Umam, 2010). Sunyoto dan Burhanudin (2015) menyatakan bahwa *locus of control* menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku memengaruhi apa yang terjadi pada mereka.

Locus of control dibedakan menjadi dua (2) yaitu : (1) *locus of control* internal, dimana individu percaya bahwa dirinya mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang memengaruhi kehidupan mereka; (2) *locus of control* eksternal, dimana individu yang percaya bahwa prestasi mereka merupakan hasil dari keadaan di luar kendali mereka. *Locus of Control* akan sangat berhubungan dengan kinerja karena dapat memberikan semangat tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan asalakan setiap individu dapat mengukur seberapa besar masalah yang dapat mereka hadapi. *Locus of control* berhubungan dengan stres kerja dan etika kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Setyowati Subroto (2017) tentang pengaruh tentang pengaruh *locus of control* dan stres kerja menunjukkan hasil bahwa *locus of control* dan stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anah Sugihanawati (2019) dalam penelitiannya tentang pengaruh *locus of control* dan stress kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif *locus of control* terhadap stress kerja yang berpengaruh terhadap kinerja.

Individu akan merasa stres karena banyaknya pekerjaan, ketidak pahaman terhadap pekerjaan atau mengikuti perkembangan zaman. Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres tingkat rendah yaitu individu akan merasakan stres dalam menghadapi pekerjaan, stres ini juga akan mendorong untuk bekerja lebih baik lagi (Sasono,2004 dalam Nurlaela Jum'ati, 2013). Sedangkan dampak negatif stres tingkat tinggi yaitu akan membuat individu mengalami penurunan kerja secara drastis. Terdapat

hubungan yang erat antara stres dengan kinerja. Stres yang terlalu berat akan berdampak pada individu dalam menghadapi lingkungan yang menimbulkan berbagai macam gejala stres yang akan mempengaruhi pelaksanaan kerja (Robbins, 2006). Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi itu disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif. Dampak yang sangat buruk dari stres adalah individu tidak kuat lagi bekerja, putus asa dan keluar dari pekerjaan. Karena stres kerja akan berdampak bagi kinerja maka diperlukan cara untuk menanggulangi stres kerja. Beberapa penelitian terdahulu yang membahas pengaruh stres kerja terhadap kinerja juga telah dilakukan, salah satunya penelitian yang dilakukan Tri Wartono (2017) hasil bahwa stress kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Etika kerja akan dapat memperkuat ataupun memperlemah dari pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja. Individu yang percaya pada etika kerja maka *locus of control*nya tinggi, akan meminimalisir stres kerja. Hubungan antara tingkat religiusitas dan sikap karyawan dapat dijelaskan dari sudut pandang teori personality yang dinyatakan bahwa tingkat religiusitas akan menjadi bagian dari identitas diri seseorang (*personality*). Etika kerja Islam patut untuk mendapatkan perhatian karena merupakan hal yang ideal dimana seorang muslim berusaha untuk mewujudkannya (Yousef, 2000 dalam Ridwan, 2013). Setiap individu akan mengetahui bagaimana cara bertindak dan

mengambil keputusan yang tepat dan baik, tidak akan merugikan pihak manapun dengan tetap berpedoman pada Al-Quran dan Hadist (Mahiyaddin, 2009). Etika kerja Islam berorientasi terhadap pekerjaan dan pendekatannya sebagai kebijakan dalam bekerja, etika kerja islam memberi dampak yang baik terhadap perilaku individu dalam bekerja. Penelitian Ima Amaliyah dkk (2013) menunjukkan hasil bahwa etika kerja islam mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja kerja.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyowati Subroto (2017) tentang pengaruh tentang pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja. Perbedaan penelitian dari yang terdahulu yaitu penamabahan variabel moderating yaitu etika kerja Islam. Etika kerja islam disini sebagai variabel moderating yang dapat memperkuat atau memperlemah kinerja. Sesuai dengan teori atribusi yang menjelaskan mengenai cara pandang seseorang dalam menilai atau mengamati perilaku individu dalam bertindak. (Hidayati,2002 dalam Astrid Fembriani dan I Ketut Budiarta, 2016). Etika kerja islam berasal dari Al-Quraan dan Hadist yang menekankan untuk menjalin kerjasama dan selalu bekerja keras yang menjadi salah satu tindakan yang dapat mengurangi dosa. Keyakinan jika Allah tidak akan menguji hamba-Nya melebihi kemampuannya dan percaya bahwa Allah akan memberikan sesuatu yang lebih baik jika berhasil melampauinya. Berdasarkan keyakinan tersebut muncul pemahaman jika orang yang mendapat tekanan atau gangguan – gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang merupakan

tantangan bagi dirinya untuk bisa lebih maju yang terlihat dari peningkatan kinerjanya.

Berdasarkan informasi dan data yang diperoleh maka dipilihlah Bank Perkreditam Rakyat (BPR) di Kabupaten Magelang yang merupakan bank konvensional yang mewakili sektor perbankan yang berada di Kabupaten Magelang. BPR yang termasuk dalam perusahaan daerah yang mengelola keuangan dengan cara menghimpun dana rakyat dalam bentuk simpanan deposito berjangka, tabungan dan meyalurkan ke masyarakat dalam bentuk kredit. Pendirian BPR bertujuan untuk mengelola keuangan daerah, sebagai pemegang kas daerah dan membantu meningkatkan ekonomi daerah dengan memberikan kredit kepada pengusaha kecil. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui apakah didalam aktivitas perbankan konvensional para karyawannya yang mayoritas beragama islam bertindak menggunakan etika kerja islam seperti yang sering dikatakan masyarakat bahwa agama merupakan landasan hidup manusia dalam bekerja, berkeluarga dan bermasyarakat.

Peningkatan daya saing serta transformasi akan meningkatkan cakupan bisnis BPR dan dapat memenuhi kebutuhan transaksi. Pemberian kepercayaan terhadap karyawan dalam menciptakan produk unggulan perlu dilakukan (Fathanah Arbar, 2019). Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja serta kualitas pelayanan BPR agar terus mampu berperan serta mendukung perekonomian masyarakat Kabupaten Magelang.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini berjudul “**Pengaruh *Locus Of Control* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Bpr Di Kabupaten Magelang)**”

B. Rumusan Masalah

Perkembangan zaman yang semakin kompleks mengikuti perkembangan dari globalisasi akan membuat berbagai dampak baik maupun buruk. Maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *locus of control* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan BPR ?
2. Apakah stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan BPR?
3. Apakah etika kerja islam memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan BPR ?
4. Apakah etika kerja islam memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan BPR ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang tertera diatas, tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan BPR.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap karyawan BPR.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja islam dalam memoderasi hubungan *locus of control* terhadap kinerja karyawan BPR.

4. Menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja islam dalam memoderasi hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan BPR.

D. Kontribusi Peneliti

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini ditetapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia terutama masalah perilaku *Locus Of Control* dan Stres Kerja.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Intansi

Diharapkan dapat memberikan informasi, referensi, dan masukan dalam menyusun atau menentukan kebijakan mengenai manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Manfaat Bagi Pembaca

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti lebih mendalam pada topic yang serupa

3. Manfaat Bagi Peneliti

Menambah dan mengembangkan wawasan peneliti, khususnya dalam hal pengembangan sumber daya manusia dan pengembangan desain lingkungan kerja baru dengan cara membandingkan teori yang diperoleh dengan kenyataan atau kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan.

E. Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran yang jelas tentang urutan dari penulisan ini dalam bagian ini disajikan sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kontribusi penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Pada bab ini menjelaskan uraian landasan teori yang mendasari kompensasi, kemampuan, komitmen organisasional dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan metode penelitian yang digunakan.

BAB III Metoda Penelitian

Pada bab ini menguraikan tentang penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta metoda analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini menjelaskan tentang deskriptif objek penelitian, analisis data dan pembahasan yang diperoleh berdasarkan hasil analisis.

BAB V Penutup

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian serta saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

a. Landasan Teori

1. Teori Atribusi

Teori Atribusi dikemukakan oleh Fritz Heider dikembangkan oleh Kelley (1967) yang memuat mengenai cara pandang seseorang dalam menilai atau mengamati perilaku individu dalam bertindak. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan atau sebab perilakunya (Hidayati, 2002 dalam Astrid Fembriani dan I Ketut Budiarta, 2016). Teori ini mengargumentasikan bahwa perilaku individu ditentukan berdasarkan kombinasi antara kekuatan internal dan eksternal (Robbins dan Judge, 2008 dalam Yuli Darwanti, 2011).

Teori ini menjelaskan situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang atau disebut juga dengan *dispositional attributions* dan *situasional attributions*. *Dispositional attributions* merupakan penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individu yang ada didalam diri seseorang, misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan. Sedangkan *situasional attributions* merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku misalnya kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. (Suartana, 2010).

Seseorang yang bekerja dalam perusahaan maupun organisasi konflik dan hilangnya norma-norma profesionalisme dapat terjadi. Sikap dan keyakinan yang berkaitan dengan hubungan lingkungan akan terus dibangun untuk mengmbalikan keadaan nyaman (Asana, 2013 dalam Astrid Fembriani dan I Ketut Budiarta, 2016).

Teori atribusi sangat berpengaruh terhadap *locus of control* dan stres kerja. Teori atribusi menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh kombinasi antara kekuatan internal dan eksternal dalam diri seseorang. Maka dari itu teori atribusi dapat digunakan sebagai acuan untuk menggambarkan karakteristik *locus of control* dan stres kerja.

Locus of control merupakan salah satu faktor dari *dispositional attributions* atau penyebab internal yang mengacu pada perilaku individu. *Locus of control* yang merupakan cara pandang seseorang terhadap peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Jullian Rotter, 1966 dalam Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati, 2013). Pengendalain terhadap peristiwa termasuk kedalam faktor internal yang mempengaruhi sesorang berperilaku, pengenalian terhadap masalah tersebut melibatkan persepsi diri, kemampuan.

Stres kerja merupakan salah satu faktor dari *situasional attributions* atau penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku individu. Stres kerja dapat

dikatan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan dari luar diri seseorang (Ida dan Dwinta,2010). Tekanan, ketegangan dan gangguan dari luar diri seseorang yang umumnya terjadi di dalam lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi tindakan apa yang akan dilakukan individu.

Teori Atribusi merupakan proses menyimpulkan motif, maksud, dan karakteristik orang lain dengan melihat pada perilakunya yang tampak. Atribusi merupakan salah satu proses pembentukan kesan (Fritz Heider, 1958 dalam Astrid Fembriani dan I Ketut Budiarta, 2016). Dalam proses menyimpulkan maksud dan pembentukan pesan terhadap perilaku yang nampak pada individu dapat diperkuat dan diperlemah dengan etika kerja islam.

2. Kinerja Karyawan

Pada perusahaan dalam menjalankan semua aspek bidangnya harus memperhatikan kinerja karyawannya agar sesuai apa yang diharapkan perusahaan. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Rivai, 2008). Jadi kinerja merupakan prestasi kerja yang didapat dari kemampuan dan kesempatan dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan. Kinerja juga disebut oleh para manajer atau pemimpin untuk menyatakan kondisi organisasi atau perusahaan yang dikelolanya (Mohammad Faisal Amir, 2015)

Mengemukakan kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sedarmayati, 2004 dalam Soraya Eka 2010). Berdasarkan keterangan diatas maka kinerja merupakan tindakan yang harus diimbangi dengan tanggung jawab serta wewenang yang dimiliki dalam mencapai tujuan dengan menggunakan cara yang baik dan tidak melanggar peraturan dan etika kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, kinerja berkaitan dengan proses pelaksanaan tugas seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Kinerja ini meliputi prestasi kerja karyawan dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian sasaran kerja, cara kerja, dan sifat pribadi karyawan. Pengukuran kinerja ini menggunakan proksi empat dimensi (Minerr, 2001 dalam Soraya Eka, 2010) yaitu kualitas, kuantitas, waktu dalam bekerja, dan kerjasama dengan teman sekerja. Menurut Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja (Robert L. Mstriss, 2001 dalam Mohammad Faisal, 2015), yaitu:

- a. Kemampuan mereka.
- b. Motivasi.
- c. Dukungan yang diterima.
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.

3. *Locus Of Control*

Locus of Control merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya (Jullian Rotter, 1966 dalam Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati, 2013). *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya. Jadi *Locus of Control* adalah cara pandang individu dalam menghadapi masalah berdasarkan kemampuan dari individu sendiri (Ayudiati,2010).

Locus of control dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup. Individu dengan *locus of control* eksternal cenderung menganggap hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir, dan keberuntungan (Ida dan Dwinta,2010).

Perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal dan eksternal (Ngatemin, 2009 dalam Rizkiana Nur A, 2015), adalah sebagai berikut:

- a. *Locus of control* internal
 - a. Suka bekerja keras.
 - b. Memiliki inisiatif yang tinggi.
 - c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.

- d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin.
 - e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.
- b. *Locus of control* eksternal
- a. Kurang memiliki inisiatif.
 - b. Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luar yang mengontrol.
 - c. Kurang mencari informasi.
 - d. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
 - e. Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

4. Stres Kerja

Stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Stres dapat pula dikatan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan dari luar diri seseorang (Ida dan Dwinta,2010) membedakan. Indikator stres kerja dapat dijabarkan sebagai berikut (Copper dalam Rivai & Sagala, 2009 dalam Nurleila Jum'ati, 2013) :

(1) Konflik peran, (2) Beban kerja, (3) Pengembangan karir, (4) Hubungan dalam pekerjaan, (5) Struktur dalam organisasi. Dengan demikian stres kerja merupakan aspek yang harus diperhatikan karena mempengaruhi hasil dari kinerja.

Stres dalam jangka pendek tanpa ada penanganan yang baik akan berdampak pada kurang termotivasinya individu, rasa tertekan yang akan menyebabkan kinerja tidak optimal, membuat kinerja akan terganggu. Dampak stres jangka panjang untuk individu yang tidak dapat menahan lagi stres akan sangat mempengaruhi kinerja, membuat hilangnya rasa tanggung jawab, rasa malas sehingga akan membuat penurunan jabatan bahkan pemecatan.

Stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi individu. Stres yang terlalu berat akan mempengaruhi individu dalam hubungannya dengan lingkungan dan pelaksanaan kerja (Menurut Rivai, 2009 dalam Nurleila Jum'ati dan Himmayatul Wusna, 2013). Individu akan mengerahkan tenaganya untuk melawan stres kerja daripada untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Menurut Robbin (2003 dalam Tri Wartono, 2017) penyebab stres kerja ada 3 faktor, yaitu :

1. Faktor lingkungan

Lingkungan yang tidak menentu akan membuat pembentukan organisasi menjadi tidak sehat terhadap karyawan.

2. Faktor Organisasi

Di dalam sebuah organisasi ada beberapa hal yang membuat stres kerja yaitu, tuntutan kerja yang harus segera diselesaikan dengan

baik dan benar, tuntunan hubungan dengan peran tertentu yang dilakukan di dalam sebuah organisasi.

3. Faktor Individu

Faktor yang mencakup hubungan pribadi karyawannya seperti faktor keluarga, ekonomi dan karakteristik pribadi bawaan.

5. Etika Kerja Islam

Etika sering dibandingkan dengan moralitas, etika dan moralitas sering dipertukarkan atau diberikan pengertian yang sama, hal tersebut tidak sepenuhnya salah, hanya saja perlu diperhatikan bahwa etika bisa memiliki pengertian yang sangat berbeda dengan moralitas (Sundary, 2010). Jadi etika merupakan aturan yang praktis dalam menjukkan atau melakukan sesuatu dengan baik dan benar. Ada beberapa etika kerja yang dapat digunakan. Etika kerja yang dapat diterapkan karyawan dapat dibedakan dalam etika syari'ah (etika kerja islam) dengan sistem etika lainnya, yaitu berkaitan dengan niat, cara meraih tujuan serta sumber penentuan nilai (Dewi dan Bawono, 2008).

Etika kerja Islam patut untuk mendapatkan perhatian karena merupakan hal yang ideal dimana seorang muslim berusaha untuk mewujudkannya (Yousef, 2000 dalam Soraya Eka, 2010). Etika kerja Islam sangat baik untuk diterapkan karena dapat mengatur manusia dengan Tuhannya, sesama manusia dan dengan lingkungannya. Etika kerja islam memberikan dampak yang baik dalam pekerjaan, sikap kerja yang positif memberikan hasil yang menguntungkan seperti kerja

keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan. Sumber etika kerja Islam yaitu berasal dari Allah SWT yang ditungkan dalam Al-Quran dan Hadist. Hukum dan ketetapanannya dapat digunakan sebagai pedoman hidup untuk menuju jalan yang lebih baik lagi.

Hukum Islam, etika dan moral tidak dapat dipisahkan karena satu dan lain hal yang saling menyempurkan. Hukum Islam mengatur bagaimana seorang muslim bertindak, sementara etika menyadarkan segenap tindakan yang terwujud dan dalam tindakan bermoral. Terdapat beberapa faktor-faktor penting tentang penghayatan etika kerja Islam yang harus diperhatikan, yaitu adanya keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya; berusaha dengan cara halal dalam seluruh jenis pekerjaan dengan pengembangan pribadi dan hubungan sosial; dilarang memaksakan (memforsir) seseorang, alat-alat produksi atau binatang dalam kerja; tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah SWT seperti di antaranya bekerja memeras bahan-bahan minuman keras dan sebagai pencatat riba; di antara sifat pekerja adalah kuat dan dapat dipercaya; dan profesionalisme (Menurut Fitria, 2003 dalam Ridwan 2013).

6. Penelitian Terdahulu

Pengambilan judul ini tentunya juga dilandasi dengan teori dan penelitian terdahulu yang mendukung pernyataan-pernyataannya. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini :

Penelitian yang dilakukan Anah Sugihanawati pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh *Locus Of Control* dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Kebidanan”. Penelitian ini melibatkan 108 subjek penelitian dengan lokasi penelitian pada Akademi Kebidanan Jakarta. Pengambilan sampel dilakukan secara random atau acak. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja.

Pada penelitian yang dilakukan Styowati Subroto pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh *Locus Of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja”. penelitian ini menggunakan sample sebanyak 30 subjek penelitian dengan lokasi penelitian pada karyawan pengembangan jasa konstruksi provinsi Jateng (Semarang). Pengambilan sample dilakukan secara random atau acak. Hasil dari penelitian ini meyatakan bahwa terdapat hubungan positif antra *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja.

Tri Wartono pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (karyawan majalah *Mother and Baby*)”. Penelitian ini menggunakan sample sebanyak 35 subjek penelitian dengan lokasi penelitian pada karyawan karyawan majalah *Mother and Baby*. Pengambilan sample dilakukan secara random atau acak. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji korelasi, uji signifikansi dan koefisien korelasi (Uji t). Hasil dari penelitian ini

meyatakan bahwa terdapat hubungan positif stres kerja dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Nur Fitri Ani pada tahun 2016 dengan judul “Analisis Pengaruh *Locus Of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Etika Kerja Islam”. Penelitian ini melibatkan 120 subjek penelitian dengan lokasi penelitian pada karyawan PT. BPRS Mitra Anggoro Usaha Bandar Lampung. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji asumsi klasik dan analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *locus of control* dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan Rizkiana Nur A pada tahun 2015 dengan judul “Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi”. Penelitian ini melibatkan 60 subjek penelitian dengan lokasi penelitian pada karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Purwokerto. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah *Simple Linear Regression and Moderated Regression Analysis*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, etika kerja Islam mampu memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan Ima Amaliyah, Aan Julia dan Westi Riani pada tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja”. Penelitian ini melibatkan 350 subjek penelitian dengan lokasi penelitian pada pegawai usaha kecil di Bandung. Pengambilan sample ditentukan secara proporsional. Alat analisis yang digunakan dengan uji normalitas dan uji estimasi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa etika kerja islam mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

B. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja

Locus of control merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya (Rotter, 1966 dalam Wuryaningsih DL, 2013). Individu yang memiliki *Locus of Control* yang kuat akan merasa yakin mereka mampu menyelesaikan segala masalah yang dihadapi dalam setiap pekerjaan yang di bebaskan kepadanya. Mereka akan merasa mampu dalam menyelesaikan segala tugas tanpa memiliki rasa gelisah atau ketidak mampuan dalam menyelesaikan tugas tersebut.

Locus of Control merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan karena ketika mereka berkinerja dengan baik, mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha mereka. Kinerja dipengaruhi oleh tipe personalitas individu dengan *Locus of Control* internal lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya

sehingga akan meningkatkan kinerja mereka. Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati (2013) dalam penelitiannya mendapat hasil bahwa locus of control berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

***H1 : Locus of Control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres kerja menurut Wijono (2010) dalam Nurleila Jum'ati dan Himmayatul Wusna (2013) stres merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu. Stres kerja merupakan keaburan peran dan beban kerja yang berlebihan yang akan mengganggu prestasi kerja dan kemampuan individu.

Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif. Dampak yang sangat buruk dari stres adalah individu tidak kuat lagi bekerja, putus asa dan keluar dari pekerjaan. Karena stres kerja akan berdampak bagi kinerja maka diperlukan cara untuk menanggulangi stres kerja. Penelitian yang dilakukan Tri Wartono (2017) hasil bahwa stress kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

***H2 : Stres kerja* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

3. Pengaruh antra *locus of control* terhadap kinerja dengan Etika

Kerja Islam sebagai variabel moderasi

Locus of control diperlukan dalam menentukan perilaku dan sikap didalam organisasi. Etika perilaku individu berpengaruh terhadap *locus of control* (Terpstra, 1993 dalam Ayudiati, 2010). Maka seseorang yang memiliki tingkat religus tinggi tidak akan berpengaruh terhadap masalah yang terjadi dan menganggap masalah yang terjadi sebagai sebuah tantangan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Hubungan antara tingkat religiusitas dan sikap karyawan dapat dijelaskan dari sudut pandang teori *personality* yang dinyatakan bahwa tingkat religiusitas akan menjadi bagian dari identitas diri seseorang (Gozali, 2000 dalam Ridwan, 2013). Setiap pekerjaan yang dilakukan jika berlandaskan Islam harus berdasarkan akhlak yang mulia dan sikap mental yang baik. Etika kerja Islam dapat memperkuat ataupun memperlemah *locus of control* pada kineja. Pemahaman etika kerja islam yang baik akan menuntun bagaimana cara individu dalam bertindak dan mengatasi masalah yang ada asalakan mampu menerapkan etika kerja islam pada saat bekerja. Ridwan (2013) dalam penelitiannya mendapat hasil bahwa peran etika kerja islam sebagai variable moderating mempunyai pengaruh positif dalam hubungan *locus of control* terhadap kinerja

H3 : Etika Kerja Islam mampu memoderasi pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja

4. Pengaruh antara Stres Kerja terhadap kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderasi

Stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang maupun tuntutan atau sumber daya yang ada kaitannya dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya yang dipandang tidak pasti dan penting (Halida Savira, 2014). Stres merupakan hal yang banyak dialami karyawan pada perusahaan. Pengaruh dari stres dapat terjadi pada lingkungan kerja dan banyaknya tuntutan dalam kerja. Namun jika tidak ada stres kerja tidak ada tantangan bagi karyawan dan kinerjanya cenderung naik, tetapi jika stres sudah mencapai stres kinerja akan menurun dan tidak mampu mengambil keputusan serta perilaku tidak teratur.

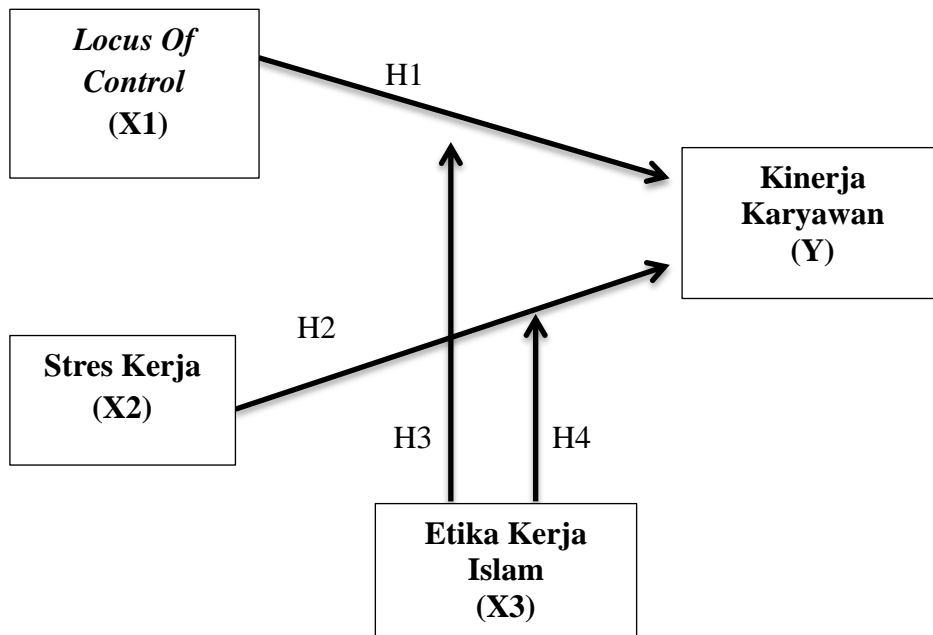
Pemahaman mengenai etika kerja islam secara baik serta mampu menerapkannya dalam bekerja dapat memperlemah atau memperkuat stres kerja. Karyawan memiliki tingkat penghayatan religiusitas tinggi terutama dalam etika kerjanya apabila saat mendapat tekanan maupun gangguan dari internal ataupun eksternal maka tidak akan mudah terpengaruh. Perusahaan yang mayoritas karyawannya muslim dengan penghayatan mendalam terhadap etika kerja berdasarkan tuntutan Al-Qur'an dan Hadist diharapkan mampu mengenalikan tingkat stres pada setiap individu. Amylin (2016) dalam penelitiannya mendapat hasil bahwa etika kerja islam sebagai variable moderating mempunyai pengaruh positif dalam hubungan stres kerja terhadap kinerja

H4 : Etika kerja islam mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja

C. Model Penelitian

Dalam dunia kerja pasti akan banyak yang mempengaruhi kinerja, seeperti *Locus of Control* mempunyai pengaruh dalam kinerja. Selain itu stres kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dari pengaruh hal-hal tersebut etika kerja Islam dapat memperkuat pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja dan etika kerja Islam dapat memperlemah pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Dari urian di atas maka dapat disimpulkan masalah yang diteliti dalam penelitian ini yang di sajikan melalui model penelitian sebagai berikut

**Gambar 2.1
Model penelitian**



D. Definisi Operasional dan Variabel Pengukuran

Definisi operasional variabel adalah sifat dan nilai dari suatu objek yang mempunyai variasi tertentu yang sebelumnya sudah ditetapkan oleh peneliti yang dapat dipelajari pada penelitian selanjutnya.

1. Kinerja Karyawan

Kinerja digunakan sebagai catatan terhadap hasil produksi dan sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Dalam penelitian Ayudiati 2010 menyatakan. Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja karyawan.
2. Ketepatan waktu atau target.
3. Ketrampilan dan tingkat pengetahuan karyawan.
4. Standar profesional kerja.
5. Pelayanan yang baik saat bekerja.

2. *Locus of Control*

Locus of Control merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Variabel *locus of control* diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati, 2013. Indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nasib dalam bekerja ditentukan oleh orang yang berkuasa.
2. Kesuksesan individu karena faktor nasib.

3. Hasil yang dicapai individu atas dasar usaha sendiri.
4. Kehidupan individu tergantung dari tindakannya.
5. Kurang mempercayai keberuntungan dalam nasib individu

3. Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi dinamika individu yang dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti. Variabel stres kerja diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Tri Wartono, 2017, stres kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Mampu mengatasi perubahan situasi bisnis.
2. Menguasai perkembangan teknologi.
3. Dapat menghadapi tuntutan tugas dan peran.
4. Kecepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
5. Tidak terpengaruh faktor keluarga dan ekonomi selama bekerja.

4. Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penghayatan etika kerja yang bersumber dari Al Quran dan Al Hadist, yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan. Variabel etika kerja Islam diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Sundry, 2010, adapun indikator yang diukur adalah :

1. Bekerja tanpa meninggalkan ibadah.
2. Dilandasi akhlak dan mental secara Islami dalam bekerja.

3. Menyelesaikan masalah pekerjaan secara Islami.
4. Berfikir positif dalam menghadapi masalah pekerjaan.
5. Niat yang baik saat melakukan pekerjaan.

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di BPR Kabupaten Magelang. Setelah populasi sasaran ditentukan, maka langkah selanjutnya adalah menentukan teknik pengambilan sampel.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari karyawan BPR di Kabupaten Magelang yang beragama Islam.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* yaitu dengan cara *purposive sampling*, yang merupakan suatu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang dimiliki oleh populasi. Kriteria tersebut yaitu karyawan BPR di Kabupaten Magelang yang beragama Islam dengan masa kerja minimal 1 tahun, karena karyawan tersebut sudah mengetahui kondisi lingkungan kerja pada BPR.

B. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan berupa data primer yang berasal dari jawaban responden. Sumber data penelitian ini adalah skor total yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah diberikan kepada para karyawan pada BPR di Kabupaten Magelang sesuai dengan kriteria yang ditentukan.

C. Teknik Pengumpulan Data

Data diperoleh melalui metode angket, yaitu menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner). Kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan tertulis yang telah disusun sedemikianrupa untuk dijawab oleh responden, biasanya disertai alternative-alternatif jawaban.

Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden.. Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, lalu mengembalikannya. Kuesioner yang telah dikembalikan kemudian akan diseleksi oleh peneliti. Alat ukur melalui kuesioner, jawaban responden terhadap setiap pertanyaan diberi nilai menurut skala Likert, yakni dengan skor 2 untuk paling rendah dan skor 5 untuk nilai paling tinggi.

D. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Pembuktian Uji Validitas dilihat

dari pengujiannya yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor individu masing-masing pernyataan dengan skor total dari variabel. Jika korelasi antara tiap variabel dengan total variabel secara keseluruhan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,01 atau 0,05 maka variabel tersebut dinyatakan valid. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu data :

- 1) Jika $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$, maka data dinyatakan valid.
- 2) Jika $r^{\text{hitung}} < r^{\text{tabel}}$, maka data dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:48). Pengukuran reliabilitas dengan dua cara :

1. Pengukuran ulang.
2. Pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistic *Cornbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cornbach Alpha* $> 0,07$ (Ghozali, 2013:48)

E. Alat Analisis Data

a. Uji Moderasi

Moderating Regression Analysis (MRA) yaitu alat analisis data untuk menguji pengaruh variable moderating dimana dalam regresi berganda linier dalam persamaan regresinya mengandung unsur

interaksi (perkalian dua tau lebih variable independen) (Lie Liana, 2009). Pengerjaanya didkung dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Rumus untuk *Moderating Regression Analysis* (MRA) sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 * X_3 + \beta_4 X_2 * X_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi masing-masing variabel independen

X1 : *Locus of Control*

X2 : Stres Kerja

X3 : Etika Kerja Islam

e : Standar Error

b. Pengujian Hipotesis

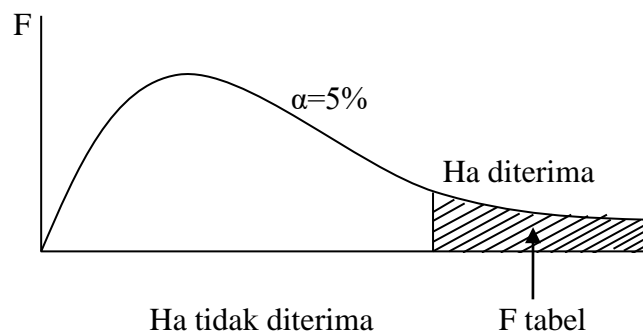
1. Uji F

Ghozali (2013: 97) Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fit* atau tidak. Menentukan F tabel digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) = k-1 dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = n - k , dimana k adalah jumlah variabel bebas. Pengujian

dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kriteria:

- 1) Jika $p \text{ value} < \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ dalam penelitian ini, artinya model yang digunakan bagus (*fit*)
- 2) Jika $p \text{ value} > \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, dalam penelitian ini, artinya model yang digunakan tidak bagus (tidak *fit*).

Gambar 3.1
Penerimaan Uji F



2. Koefisien determinasi (R^2)

Tujuan analisis koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil, ini berarti kemampuan variabel-variabel dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Sebaliknya, jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kenyataan ini $adjusted R^2$ dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Menurut Gujarati (2003) dalam Ghazali (2013:97) jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted* R^2 negatif, maka nilai *adjusted* R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2=1$ *adjusted* $R^2= R^2= 1$ sedangkan nilai $R^2= 0$, maka *adjusted* $R^2= (1-k)$ atau $(n-k)$. Jika $k > 1$, maka *adjusted* R^2 akan bernilai negatif.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Tujuan pengujian dengan uji t adalah untuk mengetahui koefisien regresi signifikan atau tidak, uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Kriteria pengujian adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p \text{ value} < 0,05$ dalam penelitian ini, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $p \text{ value} > 0,05$ dalam penelitian ini, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja, pengaruh stres kerja terhadap kinerja, apakah etika kerja islam dapat memoderasi hubungan *locus of control* terhadap kinerja, apakah etika kerja islam dapat memoderasi hubungan stres kerja terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan BPR. Dalam penelitian ini mendapat hasil sebagai berikut :

1. *Locus of control* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
2. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Etika kerja islam memperlemah pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan.
4. Etika kerja islam meperkua pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Terdapat beberapa kuesioner yang tidak kembali ataupun pengisiannya tidak sesuai kriteria.
2. Objek penelitian ini hanya terbatas pada BPR di Kabupaten Magelang.
3. Pengambilan jumlah variabel dalam penelitian ini masih terbatas dan belum membahas secara keseluruhan variabel lain yang mempengaruhi kinerja.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan sedikit saran yang mungkin dapat berguna sebagai masukan dan bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Saran tersebut antara lain :

1. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian dan penambahan jumlah sampel.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih memperjelas jadwal pengisian dan pengembalian kuisioner penelitian pada setiap objek penelitian.
3. Pada penelitian berikutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain yang diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja dan pelatihan *softskill*.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Rizkiana Nur. 2015. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta vol 3*.
- Amaliah, Ima. Aan Julia dan Westi Riani. 2013. Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja. *MIMBAR, Vol. 29, No. 2 : 165-174*.
- Amilin. 2016. Fakta Empirik Tentang Etos Kerja Islam, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Akuntan Pada Industri Keuangan Islam Di Indonesia. *Iqtishadia Vol.9.No 2 304-325*.
- Arbar, Fathanah. 2019. OJK Dorong Pertumbuhan BPR Lewat Daya Saing. www.cnbcindonesia.com/news/20190819183029-8-93117/ojk-dorong-pertumbuhan-bprlewat-daya-saing. Diakses tanggal 4 Mei 2020 pukul 09.26
- Ayudiati, Soraya Eka. 2010. Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating. *Skripsi Semarang Universitas Diponegoro*.
- Chua, Monica. 2019. Banyak BPR Koleps OJK Buka-Bukaan Alasannya. www.cnbcindonesia.com/news/banyak-bpr-koleps-ojk-buka-bukaan-alasannya. Diakses tanggal 30 April 2020 pukul 15.50
- Burhan, Arif. Ari Pradanawati Dan Reni Shinta Dewi. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*.
- Darwati, Y. 2011. Keterlambatan Mahasiswa Dalam Studi Ditinjau Dari Teori Atribusi Dari Weiner. *Universum Vol.9 No1 57-65*
- Dewi, Sari Suasana dan Bawono, Icuk Rangga. 2008. Analisis pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Karyawan Bagian Akuntansi dalam Perubahan Organisasi (Studi Kasus pada Bank Umum Non Syariah di Wilayah Eks Karisidenan Banyumas Jawa Tengah). *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia, 12(1): 65-78*.
- Dwinita, I. d. 2010. Pengaruh Locus Of Control, Financial Knowledge, Income terhadap Financial Management Behaviaour. *Jurnal Bisnis, 12(3) : 131-144*.

- Fembriani, Astrid dan I Ketut Budiarta. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditorbpk Ri Perwakilan Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Udayana* 5.3 601-628.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariant Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Hadijah, Siti. 2017. Mengenal BPR dan Perbedaannya dengan Bank Umum. www.cermati.com/artikel/amp/mengenal-bpr-dan-perbedaannya-dengan-bank-umum. Diakses tanggal 23 Juni 2020 pukul 08.14
- Hasibuan, Melayu SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jum'ati, Nurlaela dan Himmayatul Wusna. 2013. Stres Kerja (Occupational Stres) Yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit Dan Penyehatan Lingkungan (P2P-PL) Dikabupaten Bengkalan. *Jurnal NeO-Bis Volume 7*.
- Liana, Lie. 2009. Penggunaan MRA Dengan Spss Untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating Terhadap Hubungan Antra Variabel Independen Dan Variabel Dependen. *Jurnal Teknologi Informasi Dinamik Volome Xiv, No 2* 90-97
- Mahiyaddin. 2009. Hubungan Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi (Kajian dikalangan KakiTangan Lembaga Urusan Tabung Haji, *Journal College of Busines*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ridwan. 2013. Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus of Control Dengan Kinerja Karyawan. *Trikonomika Volume 12, No. 1, Hal. 72–84*.
- Robbin, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Prenhalindo : Jakarta.
- Savira, Halida. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bagian Layanan PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen / Volume 12 / Nomor 1* .
- Subroto, Setyowati. 2017. Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) Prov Jateng di Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 2, 2017, 129-139*.

- Sugihanawati, Anah. 2019. Pengaruh Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Kebidanan Wilayah DKI Jakarta. *The Southeast Asian Journal of Midwifery Vol. 5, No.2.*
- Sugiono .2008 . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* CV Alfabeta
- Sukma Taufan. 2019. Jumlah BPR bakal berkurang hingga 40 persen kenapa sih. w.w.w.google.com/amp/s/amp.wartaekomoi.co.id/berita226478/julah-bpr-bakalberkurang-hingga-40-persen-kenapa-nih. Diakses tanggal 2 Mei 2020 pukul 10.27
- Sunday, Rini Irianty. 2010. Internalisasi HukumHukum Islam tentang Etika Kerja dalam Perlindungan Hak Pekerja dan Pelaksanaan Hak atas Pekerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum (Siar Hukum), XII(2): 178-188.*
- Umam. 2010. *Perilaku Organisasi Cetakan 1.* Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wartono, Tri .2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan , *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang / Vol. 4, No.2.*
- Wuryaningsih, D, L dan Rini Kuswati. 2013. Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.*