

## PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh:

Chairul Anam<sup>1)</sup>, Arie Pradana<sup>2)</sup>, Mokhammad Wahyudi<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>STIE Al Anwar Mojokerto

<sup>1</sup>Email : ch.anam65@gmail.com

### *Abstract*

This study aims to analyze the effect of locus of control, leadership style, work stress and workload on employee performance. This research was conducted at PT. (HFI) Home Faucets Indonesia in Mojokerto with a sample of 34 production employees. The sampling technique was carried out on the basis of the theory from Arikunto where because the population was below 100 people, the entire population could be used as a research sample. Data were obtained from distributing questionnaires with an assessment based on the linkert scale. This type of research is quantitative using multiple linear regression analysis research methods and performs instrument testing, classical assumption testing and hypothesis testing with the SPSS version 25 application. The results of this study explain that the locus of control, leadership style, and workload variables have a significant positive effect and the work stress variable has a significant negative effect on employee performance because t-count is greater than t-table and the significance value is not greater. from 0.05, with a large t-table is 2.045 and for t-count and the results of the significance of the locus of control variable are 3.346 and 0.002, the leadership style variable is 2.881 and 0.007, the work stress variable is -3.048 and 0.002, the workload variable of 3.099 and 0.004. Based on the results of the F test, it can be concluded that there is a simultaneous influence of locus of control, leadership style, work stress and workload on employee performance with the f-count result greater than f-table ( $8.035 > 2.69$ ) with a significance value of 0.000 and not to exceed 0.005. Then for the most dominant variable in this study is the locus of control.

**Keywords:** Locus Of Control, Leadership Style, Work Stress, Workload And Employee Performance.

### 1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang kita jalankan dan berbagai sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang kita jalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara adan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah. (Sule, et al. 2018). Dalam menjalankan perusahaan disamping sistem organisasi yang berkualitas dari segi tata kelola perusahaan sampai tanggung jawab sosial perusahaan, selain itu masing-masing individu dari sumber daya manusia perusahaan yang berkompeten juga sangat membantu keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan sistem yang dijalankan. Menurut Priyono (2008 : 4-8) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Priyono menambahkan fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan untuk kebutuhan sumber daya manusia
2. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisas
3. Penilaian kinerja
4. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja
5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Menurut Dewi et al. (2019 : 2) bahwa Pengelolaan sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan yang manusiawi akan memberikan motivasi yang kuat kepada karyawan untuk memajukan perusahaan. Rasa memiliki perusahaan juga meningkat sehingga dengan motivasi yang kuat akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Perlakuan juga diberikan dalam hal kesejahteraan dengan memberikan kompensasi, karier dan lingkungan kerja yang profesional.

Yuniarti et al. (2021 : 1) mengatakan bahwa perusahaan yang berkembang merupakan keinginan setiap individu yang ada dalam perusahaan, sehingga mendorong perusahaan untuk bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada individu dari setiap perusahaan beberapa diantaranya adalah *locus of control*, gaya kepemimpinan, stres kerja dan beban kerja, dimana antara empat variabel tersebut saling ada keterkaitan antara satu sama lain.

Subroto melaporkan, berdasarkan hasil dari penelitian Sunyoto dan Burhanudin menyatakan bahwa *locus of control* menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku memengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Dan *locus of control* itu sendiri dibedakan menjadi dua yaitu : *locus of control* internal, dimana individu percaya bahwa dirinya mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang memengaruhi kehidupan mereka sedangkan *locus of control* eksternal, dimana individu yang percaya bahwa prestasi mereka merupakan hasil dari keadaan di luar kendali mereka. (Subroto dalam Sunyoto dan Burhanudin, 2015).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah bagaimana cara seorang pemimpin yang kompeten. Efendi mengatakan berdasarkan penelitian dari Fuchrud bahwa kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntut, menggunakan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu usaha atau tujuan-tujuan tertentu. (Efendi dalam Fuchrudi, 2004).

Selain dari faktor internal karyawan, pimpinan yang mampu memberikan kesejahteraan kepada bawahan akan bisa mempengaruhi stres kerja dan beban kerja dari individu karyawan. Menurut Safitri (2020 : 176-177) stres kerja adalah respon individu terhadap pekerjaannya yang tidak mampu dilakukan karyawan sehingga merasa tidak nyaman dan tidak senang dengan pekerjaannya. Sementara itu beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan atau kelompok jabatan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan dan dilaksanakan dalam kondisi normal. Salah satu faktor stres kerja adalah tuntutan tugas yang berlebihan dapat membuat seseorang merasa beban kerja kerjanya menjadi lebih banyak. Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat membuat seseorang merasa stres menghadapi pekerjaannya yang nantinya akan menimbulkan stres kerja pada karyawan.

PT. HFI (HOME FAUCETS INDONESIA) yang bertempat di Ngoro Industri Persada Blok I/Ib NgoroKec. Ngoro, Kab. Mojokerto, Provinsi Jawa Timur. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1996 dan saat ini telah berusia 25 tahun yang bergerak dibidang produksi kran air dan semacamnya. Motto dari perusahaan PT. Home Faucets Indonesia adalah “*high quality*”, dengan mengutamakan kualitas dari produk baik dari segi visual maupun kegunaan barang tersebut, dari itu perlu sinergitas yang baik antara perusahaan dan karyawan perusahaan untuk

menjamin kualitas produksi barang agar tetap menjadi sejalan dengan motto perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif bagi perusahaan begitu pula sebaliknya kinerja karyawan yang buruk akan berdampak negatif bagi perusahaan, maka dari itu perlu individu yang berkualitas dan berkompeten dibidangnya, juga memiliki dedikasi kerja yang tinggi dengan ditunjang seorang pimpinan yang bisa memberikan pengaruh baik, motivasi yang baik bagi seluruh karyawan sehingga bisa mengurangi stres kerja dan beban kerja bagi karyawan demi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut : “Pengaruh *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. HFI (Home Faucets Indonesia) di Mojokerto.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana data diperoleh dengan mengukur nilai beberapa variabel pada sampel dalam populasi melalui kuisioner, observasi, wawancara sebagai data primer dan jurnal, perpustakaan sebagai data sekunder. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Home Faucets Indonesia di Mojokerto yang berjumlah 34 karyawan. Sampel ditentukan berdasarkan acuan tabel *sampel random* atau sampel acak yang dikembangkan oleh para ahli, menurut Arikunto (2012 : 134) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, maka dari itu dikarenakan jumlah populasi yang ada relatif kecil, maka semua anggota dari populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data dilakukan secara sistematis dengan cara membuat sejumlah pernyataan berdasarkan indikator dari variabel *locus of control*, gaya kepemimpinan, stress kerja dan beban kerja dengan pengukuran menggunakan skala linkert.

Adapun definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut : a)kinerja karyawan merupakan sebuah pencapaian yang diperoleh atau didapatkan karyawan dalam suatu perusahaan yang dapat menguntungkan baik untuk perusahaan maupun untuk individu karyawan atas kemampuan ataupun keahlian yang dimiliki sehingga dapat menyelesaikan perkerjaan sesuai *jobdesk* secara efektif dan efisien, b)*locus of control* merupakan suatu kepercayaan yang dimiliki oleh individu dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya baik itu dari diri sendiri (*internal locus of control*) maupun dari luar dirinya (*external locus of control*).c)Gaya Kepemimpinan adalah suatu keahlian untuk mengarahkan anggota dalam melakukan berbagai aktifitas, dalam penerapannya dilapangan banyak terdapat macam-macam model kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang

pemimpin, yang dilakukan demi untuk mensejahterakan anggota maupun karyawan sehingga hasil kinerja yang dapatnya bisa maksimal. d)Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dialami oleh individu karyawan yang dapat mempengaruhi emosi, pola pikir dan kondisi seseorang sehingga dapat memberikan tekanan dalam menjalankan pekerjaannya. e)Beban kerja merupakan konsekuensi dari kegiatan yang diberikan kepada pekerja dengan berlebihan tanpa mengenali kapasitas dan faktor-faktor pendukung lain dalam menunjang kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25 dengan menggunakan persamaan sebagai berikut :  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$  dimana  $Y$  = Kinerja Karyawan;  $X_1$  = *locus of control*;  $X_2$  = Gaya Kepemimpinan;  $X_3$  = Stres Kerja;  $X_4$  = Beban Kerja;  $a$  = Konstanta;  $e$  = Error;  $b_1$   $b_2$   $b_3$   $b_4$ = Koefisien Regresi. Dengan menggunakan serangkaian uji antara lain : a)Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau nilai  $p < 0,05$ . b)Uji reabilitas dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. c)Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. d)Uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. e)Menurut Ghozali (2017:47) uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. f)Uji  $t$  ini bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2017:23). g)Uji statistik  $F$  pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen memiliki pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2017:22). h)Ghozali (2017: 21) koefisien determinasi bertujuan pada pengukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

### 3. HASIL

PT. Home Faucets Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang beralamat di Ngoro Industri Persada Blok I 1/b NgoroKec. Ngoro, Kab. Mojokerto, Provinsi Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak pada produksi kran air, aksesoris kran, bath up, kitchen sink dll. Dan telah berdiri selama 25 tahun dan sekarang sudah masuk dalam generasi kedua dalam kepemimpinan direktur perusahaan. Didirikan oleh Mr. Lin Ching Kuei pada tahun 1996 dan saat ini diteruskan oleh putra keduanya yaitu Mr. Lin Chi Chun.

PT. Home Faucets Indonesia memberikan merek dagang “Dupon Building” untuk produk mereka yang mana untuk design dan patent produk sudah terdaftar di Indonesia, China, Thailand, Vietnam, Taiwan, Malaysia dan Filipinahal tersebut sesuai dengan yang tertera di sebagian besar kemasan produknya. Perusahaan ini memiliki motto “*High Quality*” dimana untuk kualitas setiap produk sangat menjadi perhatian yang utama dalam proses produksi baik dari segi visual maupun segi kegunaan barang. Bahan baku yang diperoleh untuk proses pembuatan produk selain dari Indonesia akan tetapi juga impor dari beberapa negara tetangga antara lain China dan Taiwan.Sedangkan untuk pemasaran produk, perusahaan lebih mengutamakan untuk menjualdidalam negeri daripada ekspor keluar, meskipun pernahpada tahun 2017 produk diekspor ke taiwan akan tetapi untuk saat ini produk lebih diutamakan untuk dipasarkan di beberapa kota besar di Indonesia seperti Surabaya, Kediri, Malang, Jakarta, Bandung, Semarang dan beberapa kota lainnya.

Hasil pengujian validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan dari kuesioner valid berdasarkan nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Pada pengujian realibilitas didapat hasil nilai alpha masing-masing variabel adalah sebagai berikut : kinerja karyawan (0,925); *locus of control* (0,901); gaya kepemimpinan (0,835); stres kerja (0,878); dan beban kerja (0,855) dengan hasil nilai koefisien *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel penelitian lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan variabel penelitian ini dapat diandalkan atau reliabel dengan tingkat reabilitas tinggi. Pada uji normalitas menyatakan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kemudian Berdasarkan uji Analisis Statistik non-parametrik Uji Kolmogrof-Smirnov (KS) dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,098 yang artinya nilai signifikansi menunjukkan lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data dari variabel penelitian iniberdistribusi normal.

Pada uji multikolinieritas dapat dihasilkan bahwa nilai VIF dari variabel *locus of control* adalah 1,130 dengan nilai tolerance 0,885, nilai VIF dari variabel gaya kepemimpinan adalah 1,149 dengan nilai tolerance 0,870, nilai VIF dari variabel stres kerja adalah 1,043 dengan nilai tolerance 0,959, sedangkan nilai VIF dari variabel beban kerja adalah 1,072 dengan nilai tolerance 0,933. Dari masing-masing variabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF adalah di bawah 10 dengan nilai tolerance berada di atas 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoliniertias antar variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat dinyatakan bahwa tidak

terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi dan data diatas termasuk data heterogen.

Pada hasil uji t dengan kriteria jika t hitung > t tabel atau  $\alpha < 0,05$  maka :  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, masing-masing variabel mempunyai nilai r hitung sebagai berikut : *locus of control* (3,436); gaya kepemimpinan (2,881); stres kerja (-3,048); dan beban kerja (3,099) dengan nilai r tabel diperoleh sebesar 2,045 menunjukkan bahwa seluruh variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan masing-masing variabel dibawah 0,05 sebagai berikut : *locus of control* (0,002); gaya kepemimpinan (0,007); stres kerja (0,005); dan beban kerja (0,004). Dengan nilai F-tabel sebesar 2,69 dan F-hitung sebesar 8,035 dengan signifikansi 0,000 ( $P < 0,05$ ) maka nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai dari hasil uji F adalah  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $8,035 > 2,69$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini. Penelitian ini menunjukkan bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,725. Hal ini berarti hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 72,5%. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat. Variabel *locus of control* merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Home Faucets Indonesia dibandingkan tiga variabel yang lainnya yakni gaya kepemimpinan, stres kerja dan beban kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,467 lebih besar dari variabel lainnya.

#### 4. PEMBAHASAN

##### **Pengaruh *Locus of Control* pada Kinerja Karyawan**

Hasil dari penelitian menunjukkan nilai t-hitung 3,436 > t-tabel 2,045 dengan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ , dengan ini dapat disimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Maka hipotesis pertama dapat diterima, hasil ini juga didukung penelitian sebelumnya oleh Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati (2013) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan demikian apabila aspek dari variabel ini ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan di PT. Home Faucets Indonesia di Mojokerto. Hal ini disebabkan karena indikator dari *locus of control* sangat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Rotter (dalam Phares, 1992) indikator tersebut adalah kemampuan, minat, usaha, nasib, keberuntungan dan pengaruh orang lain. Menurut penelitian dari Patten bahwa *locus of*

*control* merupakan pengaruh pengendalian terhadap manusia bukan hanya sekedar proses sederhana namun tergantung pada pengendalian itu sendiri dan pada apakah individu menerima hubungan sebab akibat antara perilaku yang memerlukan pengendalian.

##### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan**

Hasil dari penelitian menunjukkan nilai t-hitung 2,881 > t-tabel 2,045 dengan nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$ , dengan ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Maka hipotesis kedua dapat diterima, hasil ini juga didukung penelitian sebelumnya oleh Riyanto Efendi Vol 1 No (1) (2020) Riyanto Efendi Vol 1 No (1) (2020) tentang pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan dengan hasil gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena pribadi seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap bawahannya, bagaimana seorang pemimpin bisa mengatur dan memahami bawahannya dengan sangat baik maka akan sangat berdampak baik untuk peningkatan kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Prayitno (2018) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

##### **Pengaruh Stres Kerja pada Kinerja Karyawan**

Hasil dari penelitian menunjukkan nilai t-hitung -3,048 > t-tabel 2,045 dengan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ , dengan ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Maka hipotesis ketiga dapat diterima, hasil ini juga didukung penelitian sebelumnya oleh Setyowati Subroto Vol 18 No (2) (2017) dengan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. apabila aspek dari variabel dapat ini ditingkatkan maka akan terjadi penurunan terhadap kinerja karyawan di PT. Home Faucets Indonesia di Mojokerto begitu pula sebaliknya jika stres kerja dapat diturunkan maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan, dikarenakan pengendalian stres kerja dengan baik merupakan hal yang sangat penting bagi individu karyawan agar bisa merasa nyaman dan dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Hariandja bahwa stres kerja adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat berat dan hambatan - hambatan yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres dalam bekerja terjadi karena terdapatnya tumpang tindih atau tidak jelasnya *job*

*description*, kurangnya komunikasi sampai pada buruknya kondisi kerja.

#### **Pengaruh Beban Kerja pada Kinerja Karyawan**

Hasil dari penelitian menunjukkan nilai t-hitung  $-3,099 > t\text{-tabel } 2,045$  dengan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ , dengan ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Maka hipotesis keempat dapat diterima, hasil ini juga didukung penelitian sebelumnya oleh Nining Ratna Himawati Vol 12 No (1) (2016) dengan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. apabila aspek dari variabel ini ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan di PT. Home Faucets Indonesia di Mojokerto. Beban kerja merupakan konsekuensi dari kegiatan yang diberikan kepada pekerja dengan berlebihan tanpa mengenali kapasitas dan faktor-faktor pendukung lain dalam menunjang kinerja karyawan, beban kerja yang tidak berlebihan dan sesuai dengan kapasitas individu akan sangat menguntungkan baik bagi karyawan ataupun perusahaan karena kinerja karyawan akan semakin meningkat seiring dengan distabilkannya beban kerja. Meskipun hasil ini tidak sebanding dengan teori tentang beban kerja menurut beberapa ahli bahwa dapat disimpulkan apabila beban kerja yang diterima karyawan terlalu besar maka akan berpengaruh buruk atau kinerja karyawan akan semakin menurun, akan tetapi kejadian yang ditemui dilapangan bahwa karyawan PT. Home Faucets Indonesia selama ini tidak menerima beban kerja yang melebihi batas wajar sehingga masih bisa dikatakan beban kerja masih sebanding dengan apa yang mereka dapatkan membuat teori tersebut tidak terjadi.

#### **Pengaruh secara Simultan Variabel *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.HFI (Home Faucets Indonesia) di Mojokerto.**

Secara simultan dapat dilihat dari hasil uji f yang menghasilkan nilai f-hitung 8,035 dan f-tabel 2,69 ( $8,035 > 2,69$ ) dengan nilai signifikansi 0,000 artinya nilai sig ( $0,000 < 0,05$ ), maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa *locus of control*, gaya kepemimpinan, stres kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan PT.HFI (Home Faucets Indonesia) di Mojokerto. Sehingga pengujian tersebut menghasilkan pernyataan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka hipotesis kelima yang menyatakan variabel *locus of control*, gaya kepemimpinan, stres kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan PT.HFI (Home Faucets Indonesia) di Mojokerto diterima atau terbukti.

#### **Variabel yang paling dominan antara *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan hasil dari uji variabel yang paling dominan menjelaskan bahwa variabel yang paling dominan adalah *locus of control* dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,467 yang artinya variabel

*locus of control* mempunyai pengaruh sebesar 46,7% terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,002. Sehingga pengujian tersebut menghasilkan pernyataan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Maka hipotesis keenam yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Home Faucets Indonesia di Mojokerto di tolak atau tidak terbukti.

#### **5.KESIMPULAN**

Pada penelitian ini dengan judul “Pengaruh *locus of control*, gaya kepemimpinan, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. HFI (Home Faucets Indonesia) di Mojokerto”. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang didapat dari penyebaran kuesioner atau angket yang diisi oleh karyawan PT. HFI (Home Faucets Indonesia) di beralamat di Ngoro Industri Persada Blok I 1/b NgoroKec. Ngoro, Kab. Mojokerto, Provinsi Jawa Timur, studi pustaka dari buku-buku literature dan jurnal penelitian sebelumnya. Data diolah dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil analisis dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Setelah dilakukan penelitian didapatkan hasil bahwa variabel *locus of control* (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Stres Kerja (X3) dan Beban Kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada karyawan di PT. HFI (Home Faucets Indonesia) di Mojokerto dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi tidak lebih dari 0,05 yang menyatakan bahwa  $H_0$  dari pengujian tersebut ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis pertama diterima atau terbukti
- 2) Setelah dilakukan penelitian didapatkan hasil bahwa variabel *locus of control*, gaya kepemimpinan, stres kerja dan beban kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada karyawan di PT. HFI (Home Faucets Indonesia) di Mojokerto dengan dilihat dari hasil Uji F yang memiliki nilai F-hitung sebesar 33,933  $> 3,94$  dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  dari pengujian tersebut ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis kedua diterima atau terbukti.
- 3) Setelah dilakukan penelitian didapatkan hasil bahwa variabel yang paling dominan merupakan variabel *locus of control* dengan dengan ditunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,332 dengan tingkat signifikansi 0,001 dan nilai parsial sebesar 0,338. Sehingga hipotesis ketiga gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan pada kinerja karyawan pada karyawan di PT. HFI (Home Faucets Indonesia) di Mojokerto ditolak atau tidak terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kinerja karyawan maka secara dominan dipengaruhi oleh variabel *locus of control*.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, tumiwa, abbas dkk.2021. *Reinventing Human Resources Management : Creativity, Innovation and Dynamics*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Diandra Kreatif/Mirra Buana Media
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bryan Johannes Tampi. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan ada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado)*. Journal Acta Diurna. 3 (04)
- Budihardjo. 2015. *Penilaian Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. Jakarta : Raih Asa Sukses
- Dewi, Desilia Purnama dan Harjojo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Tauynggarang Selatan : UNPAM PRESS
- Efendi, Riyanto. 2017. *Analisis Pengaruh Locus of Control pada Kinerja Karyawan*. Jurnal Economic Edu. 1 (1) : 2746-5004
- Gunawan, indra. *Pengaruh komitmen organisasional dan locus of control terhadap kinerja karyawan pada pt. Nikkatsu electric works bandung*. Universitas Komputer Indonesia
- Guterres, Luis Aparicio dan Supartha, Wayan Gede. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. 5 (3) : 429-454
- Hasibuan, SP. Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Himawati, Nining Ratna. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Universitas Jember*. Jurnal Ekonomi STIE Mandala. 12 (1) : 414-435
- Jamaludin Agus. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAHU INDAH CITRA GARMENT JAKARTA*. Journal of applied Business and Economics. 3 (3) : 161-169
- Nadirsyah dan Intan Maulida Zuhra. 2009. *Locus of Control, Time Budget Pressure dan Penyimpangan Perilaku dalam Audit*. Jurnal Telaah & Riset Akuntansi. 2 (2) : 104-116
- Phares, E. J. (1992). *Clinical Psychology, Concept Methods and Profession* (4th ed). California: Books, Publishing Company
- Praitno, dedi. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Madubaru Pg Ps Madukismo*. Skripsi thesis, universitas mercu buana yogyakarta. Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Putra, Achmad Syukriansyah. 2012. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Jurnal Studi Manajemen Indonesia Hal 22
- Safitri, Hety Umriyani. 2020. *Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja*. Jurnal Ilmiah Psikologi Universitas Mulawarman Samarinda. Jurnal Psikoborneo. 8 (2) : 174-179
- Solehah, siti dan Sri Langgeng Ratnasari. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam*. Jurnal Dimensi. 8 (2) : 210-239
- Subroto, Setyowati. 2017. *Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. 18 (2) : 129-139
- Sugiyono, 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Erni Tisnawati, dan Saefullah, K. 2005. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Depok : Prenadamedia Group.
- Unadjaran, Dominikus Dolet. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
- Wuryaningsih, D.L, dan Kuswati, Rini. 2013. *Analisis Pengaruh Locus of Control pada Kinerja Karyawan*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta : 276-281
- Yuniarti, Rina dkk. 2021. *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. Edisi Pertama. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung