

**ANALISIS PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*  
DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**(Studi pada karyawan PT Telkom Divre IV Jateng dan DIY)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

**GALIH RILO TRIATMOJO**

**NIM. 12010111130164**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2018**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Galih Rilo Triatmojo  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111130164  
Fakultas : Ekonomika dan Bisnis  
Departemen : Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Locus of Control dan Emotional Intelligence terhadap Kinerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Telkom Divre IV Jateng dan DIY)  
Dosen Pembimbing : Mirwan Surya Perdana, S.E., M.M. Ph.D

Semarang, 25 Juli 2018  
Dosen Pembimbing



Mirwan Surya Perdana, S.E., M.M. Ph.D  
NIP. 198509252008121003


## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Galih Rilo Triatmojo  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111130164  
Fakultas : Ekonomika dan Bisnis  
Departemen : Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh *Locus of Control* dan *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Telkom Divre IV Jateng dan DIY)

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 3 Agustus 2018

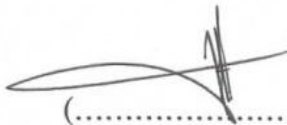
Tim Penguji

1. Dr. Mahfudz, S.E., M.T.



(.....)

2. Dr. H. Susilo Toto Rahardjo, S.E., M.T



(.....)

3. Dr. Edy Rahadja, S.E., M.Si



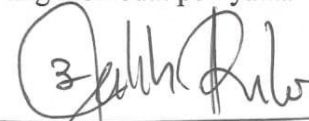
(.....)

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Galih Rilo Triatmojo, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: Analisis Pengaruh *Locus of Control* dan *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Telkom Divre IV Jateng dan DIY), adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 25 Juli 2018  
Yang membuat pernyataan,



(Galih Rilo Triatmojo)

NIM: 12010111130164

## **ABSTRACT**

*This research aims to examine the impact of Locus of Control (LOC) and Emotional Intelligence (EI) to Job Performance (JP) use Job Stress (JS) as intervening variable's. This Research investigate two models use SPSS 23<sup>th</sup> 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*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Locus of Control* (LOC) dan *Emotional Intelligence* (EI) terhadap Kinerja Karyawan (JP) dengan menggunakan Stres Kerja (JS) sebagai variabel intervening. Penelitian ini menganalisa dua model. Pertama, pengaruh LOC dan EI terhadap JS. Kedua, Pengaruh LOC, EI, dan JS terhadap JP.

Sampel penelitian ini adalah 105 orang karyawan PT Telkom Divre IV Jateng dan DIY yang diambil secara acak. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Accidental Sampling* dan menggunakan Analisis Linier Berganda, Analisis Jalur dan Uji Sobel.

Hasil penelitian menunjukkan LOC dan EI berpengaruh negatif dan signifikan terhadap JS. LOC dan EI berpengaruh positif dan signifikan terhadap JP. JS berpengaruh negatif dan signifikan JP

**Kata Kunci** *Locus of Control, Emotional Intelligence, Job Performance, Job Stress, Telkom*

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Bismillahirrohmaanirrohiim. Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan nikmat yang tak terhingga, Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Rasulullah Muhammad Saw. Alhamdulillah berkat rahmat Allah dan syafa'at Rasulullah, penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh *Locus of Control* dan *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel Intervening”** guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa banyak orang yang telah membantu dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih atas segala bantuan, bimbingan, saran, dukungan dan do'a dari berbagai pihak, khususnya kepada:

1. Mirwan Surya Perdana, S.E., M.M., Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah banyak menemani dalam suka maupun duka di dalam mengerjakan skripsi.
2. Erman Denny Arfianto, S.E., M.M. selaku dosen wali yang banyak membantu dukungan moral.
3. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama proses perkuliahan.

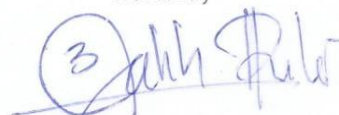
4. Segenap staf, karyawan dan seluruh keluarga besar Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.
5. Seluruh rekan angkatan Manajemen 2011 terimakasih atas bantuan, semangat, dan do'a kalian semua. Semoga Allah memberikan kemudahan kepada kita semua.
6. Kepada sahabat saya, M. Faiz Ilham yang selalu mendukung moral, Ibnu Sustiarsono selaku guru spiritual, Arie Pramuditha sebagai penurun semangat dan pengganggu konsentrasi, Justri Rian Putri sebagai penyemangat yang berjanji membantu, padahal kenyataannya tidak, semua rekan manajemen pejuang terakhir Fajar, Aji, Bulhan, Yudha, Ilham Altarom Anis, Septian, Darmawan, Rizky Yogo, Bregas, Jodi, Niken, Kiting.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebut satu per satu yang berjasa dalam pengerjaan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak, agar dapat lebih menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Semarang, 25 Juli 2018

Penulis,



Galih Rilo Triatmojo

12010111130164

## DAFTAR ISI

|   | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL .....                       | i       |
| HALAMAN PERSETUJUAN .....                 | ii      |
| HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....  | iii     |
| PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....     | iv      |
| <i>ABSTRACT</i> .....                     | v       |
| ABSTRAK .....                             | vi      |
| KATA PENGANTAR .....                      | vii     |
| DAFTAR TABEL .....                        | xiii    |
| DAFTAR GAMBAR .....                       | xv      |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                     | xvii    |
| BAB I .....                               | 1       |
| 1.1    Latar Belakang Masalah .....       | 1       |
| 1.2    Rumusan Masalah .....              | 10      |
| 1.3    Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 12      |
| 1.3.1    .Tujuan .Penelitian .....        | 12      |
| 1.3.2    Manfaat Penelitian .....         | 13      |
| 1.4    Sistematika .Penulisan.....        | 14      |
| BAB II.....                               | 16      |
| 2.1    Landasan Teori .....               | 16      |
| 2.1.1    Kinerja Karyawan .....           | 16      |
| 2.1.2    Stres Kerja.....                 | 36      |
| 2.1.3 <i>Locus of control</i> .....       | 44      |

|                |  |           |
|----------------|--|-----------|
| 2.1.4          | <i>Emotional Intelligence</i> .....                                  | 47        |
| 2.2            | Hubungan Logis Antar Variabel dan Perumusan Hipotesis .....          | 56        |
| 2.2.1          | Hubungan <i>Locus of control</i> dengan Stres Kerja .....            | 56        |
| 2.2.2          | Hubungan <i>Emotional intelligence</i> dengan Stres Kerja .....      | 57        |
| 2.2.3          | Hubungan <i>Locus of control</i> dengan Kinerja Karyawan .....       | 58        |
| 2.2.4          | Hubungan <i>Emotional intelligence</i> dengan Kinerja Karyawan ..... | 59        |
| 2.2.5          | Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan .....                   | 60        |
| 2.3            | Penelitian Terdahulu .....   | 61        |
| 2.4            | Kerangka Pemikiran Teoritis .....                                    | 65        |
| 2.5            | Hipotesis .....  | 66        |
| <b>BAB III</b> | .....  | <b>68</b> |
| 3.1            | Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel .....          | 68        |
| 3.1.1          | Variabel Penelitian .....  | 68        |
| 3.1.2          | Definisi Operasional Variabel .....                                  | 70        |
| 3.1.3          | Populasi dan Sampel .....  | 71        |
| 3.2            | Jenis dan Sumber Data .....  | 72        |
| 3.2.1          | Jenis Data .....   | 72        |
| 3.2.2          | Sumber Data .....  | 73        |
| 3.3            | Metode Pengumpulan Data .....  | 74        |
| 3.3.1          | Metode Pengumpulan Data Primer .....                                 | 74        |
| 3.3.2          | Data Sekunder .....  | 75        |
| 3.4            | Metode Analisis .....  | 75        |
| 3.4.1          | Uji Kualitas Data .....  | 75        |
| 3.4.2          | Uji Asumsi Klasik .....  | 77        |
| 3.4.3          | Uji Hipotesis .....  | 79        |

|        |  |     |
|--------|--|-----|
| 3.4.4  | Analisis Jalur .....   | 82  |
| 3.4.5  | Uji Sobel.....   | 84  |
| BAB IV | .....  | 85  |
| 4.1    | Hasil Penelitian.....  | 85  |
| 4.1.1  | Gambaran Umum PT Telkom.....   | 85  |
| 4.1.2  | Gambaran Umum PT Telkom Divre IV Jateng dan DIY .....                  | 93  |
| 4.1.3  | Deskriptif Responden.....  | 99  |
| 4.2    | Analisis Data .....  | 104 |
| 4.2.1  | Frekuensi Nilai Jawaban .....  | 104 |
| 4.2.2  | Analisis Deskripsi Variabel <i>Locus Of Control</i> .....              | 105 |
| 4.2.3  | Analisis Deskripsi Variabel <i>Emotional Intelligence</i> .....        | 106 |
| 4.2.4  | Analisis Deskripsi Variabel Stres Kerja.....                           | 107 |
| 4.2.5  | Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....                     | 108 |
| 4.3    | Pengujian Instrumen Penelitian.....                                    | 110 |
| 4.3.1  | Uji Reliabilitas Data.....   | 110 |
| 4.3.2  | Uji Validitas Data.....  | 111 |
| 4.3.3  | Uji Asumsi Klasik .....  | 112 |
| 4.3.4  | Uji Model .....  | 125 |
| 4.3.5  | Analisis Jalur ( <i>Path Anaysis</i> ) .....                           | 132 |
| 4.4    | Pembahasan .....   | 140 |
| 4.4.1  | Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Stres Kerja.....             | 140 |
| 4.4.2  | Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> terhadap Stres Kerja .....      | 142 |
| 4.4.3  | Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan .....       | 143 |
| 4.4.4  | Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> terhadap Kinerja Karyawan ..... | 144 |
| 4.4.5  | Pengaruh Stres Kerja .terhadap .Kinerja Karyawan.....                  | 145 |

|                   |                               |     |
|-------------------|-------------------------------|-----|
| 4.4.6             | Pengaruh Faktor Mediasi ..... | 147 |
| BAB V             | .....                         | 148 |
| 5.1               | Simpulan.....                 | 148 |
| 5.2               | Keterbatasan .....            | 149 |
| 5.3               | Saran.....                    | 150 |
| DAFTAR PUSTAKA    | .....                         | 152 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | .....                         | 154 |

## DAFTAR TABEL

|   | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 1.1 Presentase Rata-rata Absensi .....  | 4       |
| Tabel 1.2 Jumlah Karyawan yang Mengunjungi Klinik .....   | 5       |
| Tabel 1.3 Analisa Ketidak-Konsistenan Penelitian Terdahulu .....                                | 8       |
| Tabel 2.1 Karakteristik <i>Locus of Control</i> .....   | 45      |
| Tabel 2.2 Komponen <i>Emotional Intelligence</i> .....  | 52      |
| Tabel 2.3 Hasil Penelitian Terdahulu.....   | 62      |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....  | 70      |
| Tabel 4.1 Mitra KSO dan Wilayahnya.....   | 90      |
| Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden .....   | 100     |
| Tabel 4.3 Usia Responden.....   | 101     |
| Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan Responden .....  | 102     |
| Tabel 4.5 Masa Kerja Responden .....  | 103     |
| Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden Atas Indikator Variabel <i>Locus of Control</i><br>.....    | 105     |
| Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden Atas Indikator Variabel <i>Emotional Intelligence</i> ..... | 106     |
| Tabel 4.8 Hasil Tanggapan Responden Atas Indikator Variabel Stres Kerja...                      | 107     |
| Tabel 4.9 Hasil Tanggapan Responden Atas Indikator Variabel Kinerja Karyawan .....              | 109     |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....  | 110     |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas KMO dan <i>Barlett's Test of Sphericirty</i> .....               | 111     |

|   |     |
|---|-----|
| Tabel 4.12 Uji Statistik ( <i>Kolmogorov-Smirnov</i> ) Persamaan 1.....                                       | 119 |
| Tabel 4.13 Uji Statistik ( <i>Kolmogorov-Smirnov</i> ) Persamaan 2.....                                       | 120 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas $X_1$ terhadap $Y_1$ .....  | 121 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas $X_2$ terhadap $Y_1$ .....  | 121 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas $X_1$ terhadap $Y$ .....  | 122 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas $X_2$ terhadap $Y$ .....  | 123 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Linieritas $Y_1$ terhadap $Y$ .....  | 123 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinieritas Regresi Persamaan 1.....   | 124 |
| Tabel 4.20 Hasil Uji Multikolinieritas Regresi Persamaan 2.....   | 125 |
| Tabel 4.21 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Persamaan 1).....  | 126 |
| Tabel 4.22 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Persamaan 2).....  | 126 |
| Tabel 4.23 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Persamaan 1.....   | 127 |
| Tabel 4.24 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Persamaan 2.....   | 127 |
| Tabel 4.25 Hasil Analisis Koefisien Determinasi $R^2$ .....   | 128 |
| Tabel 4.26 Hasil Uji F Persamaan 1.....   | 129 |
| Tabel 4.27 Hasil Uji F Persamaan 2.....   | 130 |
| Tabel 4.28 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan 1.....   | 131 |
| Tabel 4.29 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan 2.....   | 132 |
| Tabel 4.30 Hasil Uji Mediasi Stres Kerja pada <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja<br>Karyawan.....       | 137 |
| Tabel 4.31 Hasil Uji Mediasi Stres Kerja pada <i>Emotional Intelligence</i> terhadap<br>Kinerja Karyawan..... | 139 |

## DAFTAR GAMBAR

|   | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 1.1 Kurva Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....                         | 3       |
| Gambar 2.1 Perencanaan Strategis Greenberg dan Baron .....                                    | 28      |
| Gambar 2.2 Inverted <i>U-shaped/curvilinear</i> Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan..... | 44      |
| Gambar 2.3 Konsep <i>Emotional Intelligence</i> .....   | 49      |
| Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran Berdasarkan Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu .....       | 65      |
| Gambar 3.1 Model Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....                                 | 82      |
| Gambar 4.1 Logo PN Postel 1956 - 1974 .....   | 95      |
| Gambar 4.2 Logo Perusahaan Umum Telekomunikasi 1974 – 1991 .....                              | 95      |
| Gambar 4.3 Logo PT Telkom 1991 – 2001 .....   | 96      |
| Gambar 4.4 Logo PT Telkom 2001 – 2009 .....   | 96      |
| Gambar 4.5 Logo PT Telkom 2009 – 2013 .....   | 96      |
| Gambar 4.6 Logo PT Telkom 2013 – Sekarang .....   | 97      |
| Gambar 4.7 Struktur Organisasi PT Telkom.....   | 99      |
| Gambar 4.8 Usia Responden.....  | 101     |
| Gambar 4.9 Tingkat Pendidikan Responden.....  | 103     |
| Gambar 4.10 Pengujian Heterokedastisitas Model 1 .....  | 113     |
| Gambar 4.11 Pengujian Heterokedastisitas Model 2 .....  | 114     |
| Gambar 4.12 Uji Normalitas Histogram Model Persamaan 1 .....                                  | 115     |
| Gambar 4.13 Uji Normalitas Histogram Model Persamaan 2 .....                                  | 116     |

|  |     |
|--|-----|
| Gambar 4.14 Uji Normalitas P-P Plot Model Persamaan 1 .....                        | 117 |
| Gambar 4.15 Uji Normalitas P-P Plot Model Persamaan 2 .....                        | 118 |
| Gambar 4.16 <i>Total Effect Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan.....    | 134 |
| Gambar 4.17 <i>Total Effect Emotional Intelligence</i> terhadap Kinerja Karyawan . | 134 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

|  | Halaman |
|--|---------|
| LAMPIRAN A KUESIONER .....                     | 157     |
| LAMPIRAN B TABULASI DATA RESPONDEN .....       | 162     |
| LAMPIRAN C DATA RESPONDEN .....                | 166     |
| LAMPIRAN D HASIL OLAH DATA .....               | 170     |
| LAMPIRAN E SURAT IJIN PENELITIAN .....         | 182     |
| LAMPIRAN F PERSETUJUAN IJIN PENELITIAN .....   | 183     |
| LAMPIRAN G STRUKTUR ORGANISASI PT TELKOM ..... | 184     |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

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).

Karyawan merupakan kontributor utama dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan berkontribusi dalam fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen antara lain *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pengarahan), *coordinating* (pengkoordinasian), maupun *controlling* (pengawasan). Kinerja organisasi dipengaruhi oleh perilaku karyawan baik secara individu maupun kelompok. Faktor yang paling penting dalam pencapaian kinerja karyawan adalah perilaku kerja karyawan.

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.

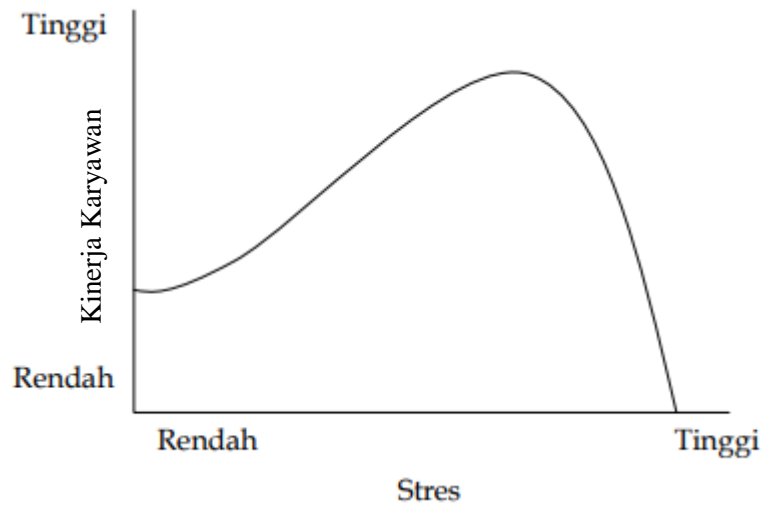
Kinerja membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dari segi kemampuan maupun pengalaman, dapat membuat perusahaan memiliki keunggulan kompetitif yang tidak dimiliki oleh pesaing yang lain. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tersebut, sustainable serta daya kreatifitas dan inovasi perusahaan dapat dipertahankan.

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 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 1.1**  
**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 1.1**  
**Presentase Rata-rata Absensi**  
**Januari 2017-Desember 2017**

| <b>Bulan</b> | <b>Hadir (%)</b> | <b>Terlambat (%)</b> | <b>Tidak Hadir (%)</b> |
|--------------|------------------|----------------------|------------------------|
| 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 1.2**  
**Jumlah Karyawan yang Mengunjungi Klinik**  
**Januari 2017-Desember 2017**

| <b>Bulan</b> | <b>Jumlah</b> |
|--------------|---------------|
| 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: Internal PT. Telkom Divre IV

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.

Salah satu kondisi psikologis yang mampu mempengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan adalah *locus of control*. *Locus of control* merupakan salah satu variabel individu yang diduga dapat digunakan untuk memprediksi perilaku atau tindakan yang dilakukan seorang individu. (Tsui & Ferdinand, 1996) menyatakan bahwa *locus of control* dapat mempengaruhi perilaku karyawan, dan mampu menurunkan stres karyawan dan meningkatkan performa. Uraian ini sesuai dengan hasil (J. C. Chen & Silverthorne, 2008), (R. Karimi & Alipour, 2011) dan (Kumar Jha & Bano, 2012) yang

menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian (J. C. Chen & Silverthorne, 2008) dan (Jeloudar & Lotfi-goodarzi, 2012) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian (Mali, 2013) menyatakan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perilaku seorang karyawan juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional karyawan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan kecerdasan, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial (Goleman, Boyatzis, & McKee, 2002). *Emotional intelligence* merupakan pilar pendukung komitmen terhadap perusahaan dan kinerja karyawan. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diartikan bahwa seberapa besar karyawan dapat mengendalikan emosi yang ada dalam dirinya sehingga mau berpikir sebagai bagian dari perusahaan. Kemampuan untuk mengendalikan hal-hal yang negatif dan motivasi yang tinggi untuk meraih yang terbaik inilah yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya *emotional intelligence* yang baik, maka karyawan akan mudah merasa tertekan dan mengalami stres, yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Uraian ini sesuai dengan hasil (Sunil & Y., 2009) yang menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Sedangkan penelitian Mayuran (2013) menyatakan bahwa *emotional intelligence* tidak

berpengaruh terhadap stress kerja. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian (Vratskikh, Masa'deh, Al-Lozi, & Maqableh, 2016), (Praveena, 2015), (L. Yoke & Panatik, 2016) dan (Mohamad & Jais, 2016) yang menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian (Shamsuddin & Rahman, 2014) dan (Vahidi, Namdar Areshtanab, & Arshadi Bostanabad, 2016) menyatakan *emotional intelligence* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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 1.3**  
**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 memanage 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 | <b>Variabel bebas</b><br><i>Locus of control</i><br><b>Variabel terikat</b><br>Stres<br>Kinerja<br>Kepuasan | <b>Variabel bebas</b><br><i>Emotional intelligence</i><br><b>Variabel terikat</b><br>Kinerja<br>Kepuasan | <b>Variabel bebas</b><br><i>Emotional intelligence</i><br><b>Variabel terikat</b><br>Stres kerja<br>Kecemasan | <b>Variabel bebas</b><br><i>Locus of control</i><br><b>Variabel terikat</b><br>Stres kerja | <b>Variabel bebas</b><br><i>Locus of control</i><br><b>Variabel terikat</b><br>Stres kerja | <b>Variabel bebas</b><br><i>Emotional intelligence</i><br><b>Variabel terikat</b><br>Kinerja<br>Perilaku di tempat kerja | <b>Variabel bebas</b><br><i>Emotional intelligence</i><br><b>Variabel terikat</b><br>Stres kerja | <b>Variabel bebas</b><br><i>Locus of control</i><br><b>Variabel terikat</b><br>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  |

|           |   |   |   |   |   |  |   |  |
|-----------|---|---|---|---|---|--|---|--|
|           | 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)                           |
| 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 |

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, modifikasi model dilakukan dengan menggunakan variabel stress kerja sebagai variabel intervening dan emotional intelligence serta *locus of control* sebagai variabel bebas. Hal ini dilakukan karena adanya ketidak konsistenan dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan.

Berdasarkan permasalahan dan latar belakang tersebut, maka dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian mengenai pengaruh *locus of control*, *emotional intelligence*, stres kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini diangkat untuk menganalisis permasalahan tersebut dengan judul: “ **Analisis Pengaruh *Locus of Control* dan *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Telkom Divre IV Jateng dan DIY)**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan ketidak konsistenan penelitian terkait dengan variabel yang mempengaruhi stress kerja, ditemukan : **Pertama**, hasil penelitian (J. C. Chen & Silverthorne, 2008), (R. Karimi & Alipour, 2011) dan (Gaus & Ac, 2014) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Sedangkan hasil penelitian (Gaus & Ac, 2014) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap stres kerja.

**Kedua**, hasil penelitian (Sunil & Y., 2009) yang menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Sedangkan hasil penelitian dan (Jude, 2011) menyatakan bahwa *emotional intelligence* tidak berpengaruh terhadap stres kerja.

**Ketiga**, hasil penelitian (J. C. Chen & Silverthorne, 2008) dan (Jeloudar & Lotfi-goodarzi, 2012) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian (Mali, 2013) menyatakan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Keempat**, hasil penelitian (Vratskikh et al., 2016), (Praveena, 2015), (L. B. Yoke & Panatik, 2015), (Law, Wong, Huang, & Li, 2008), (Shamsuddin & Rahman, 2014) dan (Mohamad & Jais, 2016) yang menyatakan bahwa emotional intelligence berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian (Talarico, Metro, Patel, Carney, & Wetmore, 2008) dan (Vahidi et al., 2016) menyatakan *emotional intelligence* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kelima**, hasil penelitian (Bashir, 2010) dan (Gilboa, Shirom, Fried, & Cooper, 2008) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian (Siraj, Salam, Roslan, Hasan, & Othman, 2014) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta (Chao, Jou, Liao, & Kuo, 2015) menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap stres kerja karyawan PT Telkom Divre IV Jateng dan DIY?

2. Bagaimana pengaruh *emotional intelligence* terhadap stres kerja karyawan PT Telkom Divre IV Jateng dan DIY?
3. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT Telkom Divre IV Jateng dan DIY?
4. Bagaimana pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan PT Telkom Divre IV Jateng dan DIY?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Divre IV Jateng dan DIY?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, berikut beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

1. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap stres kerja karyawan PT Telkom Divre IV Jateng dan DIY?
2. Untuk menganalisis pengaruh *emotional intelligence* terhadap stres kerja karyawan PT Telkom Divre IV Jateng dan DIY?
3. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT Telkom Divre IV Jateng dan DIY?
4. Untuk menganalisis pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan PT Telkom Divre IV Jateng dan DIY?
5. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Divre IV Jateng dan DIY?

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

#### **1.3.2.1 Manfaat Teoritis**

##### 1. Bagi Akademisi

Penelitian ini, diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan yang sangat berharga dalam menganalisis persoalan-persoalan penerapan teori yang diperoleh saat perkuliahan dengan praktek nyata. Selain itu, diharapkan dapat menjadi referensi bagi akademisi yang akan melakukan serta menyempurnakan penelitian serupa.

##### 2. Bagi Bidang Ilmu Manajemen

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat mendukung dan menguatkan teori terdahulu, menjadi bahan pembelajaran, sebagai tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya atau sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan dan perilaku organisasi

#### **1.3.2.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi dan referensi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya manage tingkat stres kerja, *locus of control* yang baik dan *emotional intelligence* yang baik sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Dalam penyusunan dan pembahasan penelitian ini, sistematika penulisan terbagi atas beberapa bab, yaitu:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab I berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan dan sistematika penyusunan penelitian.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab II menjelaskan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis mengenai isi penelitian ini. Bab ini berisi landasan teori dilakukannya penelitian ini. Selain itu, tinjauan pustaka berisi literatur dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian yang akan diangkat.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab III berisi tentang variabel penelitian, definisi operasional penelitian setiap variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, metode analisis dalam pengolahan data dan terakhir menjelaskan pengujian hipotesis.

##### **BAB IV HASIL DAN ANALISIS**

Bab ini merupakan inti atau pokok dari penelitian yang dilakukan. Bab hasil dan analisis membahas mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data penelitian, dan interpretasi hasil penelitian.

## **BAB V PENUTUP**

Bab penutup berisi kesimpulan dari hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang dapat menjadi bahan atau acuan untuk penelitian selanjutnya.