

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA, *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI: KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Riza Dwi Andarini¹⁾, Fitri Agustina²⁾, Dian Mustika³⁾

email: rizadwiandarini@gmail.com¹⁾, fitriagustina@ darmajaya.ac.id²⁾, dian@ darmajaya.ac.id³⁾

^{1), 2), 3)} Akuntansi, Institut Informatika dan bisnis Darmajaya
Jl. H. Z.A Pagaram No. 93, Gedong Meneng, Rajabasa
Bandarlampung

Abstract

This purpose of this study is to examine and determine the effect of organizational culture, job stress, locus of control on employee performance by using job satisfaction as a mediating variable. This research is quantitative research based on a survey method using a questionnaire as a media for data collection, with 68 respondents obtained in the Regional Government Organization of Tulang Bawang Regency in 2021. The data collection technique used in this study was purposive sampling. The data analysis and hypothesis testing methods used SMARTPLS 3.0 software. The results of this study indicated that organizational culture had an effect on employee performance, job stress, and locus of control had no effect on employee performance; On the other hand, job satisfaction is able to mediate the relationship between the influence of organizational culture and work pressure on employee performance, while job stress is not able to mediate the influence of locus of control on employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Job Stress, Locus of control, Employee Performance, Job Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh budaya organisasi, stres kerja, *locus of control* terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data, dengan partisipan didapatkan sebanyak 68 responden di Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Tulang Bawang tahun 2021. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Metode analisis data dan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SMARTPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; disisi lain kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh budaya organisasi, stress, dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Stres Kerja, *Locus of control*, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

Kinerja didalam pemerintah diartikan sebagai keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur [1]. Sistem akuntabilitas pemerintah yang diatur dalam Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP) yang diatur pada Inpres No. 7 Tahun 1999 adalah pedoman penting bagi pemerintah untuk dapat mewujudkan pemerintahan yang lebih berdaya guna. Menurut [2], sistem pengukuran kinerja merupakan kunci utama dalam mewujudkan manajemen sektor publik yang efektif, efisien dan akuntabel. Namun, pada kenyataannya praktik kinerja di Indonesia masih belum berperan dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.

Berdasarkan hasil evaluasi SAKIP tahun 2021, terdapat hanya 1 provinsi yang mendapatkan prediket AA (sangat memuaskan), 17 Provinsi/Kabupaten yang

mendapat prediket A (memuaskan), dan sebanyak 63 Provinsi/Kabupaten yang mendapatkan prediket BB (sangat baik); sedangkan sisanya adalah daerah yang mandapatkan prediket B (Baik), CC (Cukup Baik), dan C (Kurang). Dari hasil evaluasi SAKIP pada Tahun 2021 Kabupaten Tulang Bawang merupakan salah satu Kabupaten yang memperoleh prediket B (Baik) yang artinya kabupaten Tulang Bawang mengalami peningkatan kinerja jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, dengan nilai rata-rata pada tahun 2021 adalah 60,47%, atau naik sekitar 2% jika dibandingkan dengan tahun 2019.

Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila kualitas kinerja pegawai yang bekerja didalamnya memiliki kualitas baik, sehingga dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuan dan juga produktivitas kerja pegawai. Secara umum kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal [3]. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, yang meliputi kepuasan kerja dan *locus of*

control. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai yang meliputi budaya organisasi, dan tekanan kerja.

Budaya organisasi sangat penting bagi anggotanya karena dijadikan sebagai penentu arah terkait dengan mana yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengelola dan mengalokasikan sumber daya organisasi, serta sebagai alat untuk menghadapi peluang dan masalah dari lingkungan internal dan eksternal organisasi [4]. Apabila persepsi terhadap budaya dalam suatu organisasi baik maka pegawai akan cenderung merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, ketika budaya di dalam organisasi tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan maka akan menimbulkan berbagai masalah bagi individual yang menganggap bahwa budaya organisasi tersebut tidak menguntungkan atau hanya menekan dan menimbulkan masalah bagi dirinya.

Masalah dan tekanan yang dihadapi dalam bekerja membuat pegawai mengalami stres kerja yang juga akan berdampak buruk bagi kinerja pegawai. Menurut [5], mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya tekanan yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Pegawai yang mengalami stress kerja akan cenderung memiliki kinerja yang tidak maksimal dan membuat organisasi semakin sulit mencapai sasaran tujuannya.

Kemudian, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *locus of control*. Menurut [6], *locus of control* berhubungan dengan motivasi, usaha, kinerja, kepuasan kerja, persepsi terhadap pekerjaan, dan gaya kepemimpinan. *Locus of control* adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri ([7]). Faktor internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan faktor eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan. Pemimpin organisasi harus memahami kecenderungan setiap individu pegawai apakah internal/eksternal, agar dapat memberikan pengarahan yang tepat dan berguna demi optimalisasi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi [8].

Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan dari hasil penelitian terdahulu ([3]; [5]; [9]) menggunakan pendekatan kontinjensi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan yang emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya [9]. Apabila persepsi terhadap budaya dalam suatu organisasi baik maka pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya apabila persepsi pegawai terhadap budaya tidak baik, maka pegawai cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya dan mengalami stress kerja ([7]). Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung

memiliki kinerja yang baik karena mempengaruhi kepercayaan diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (*locus of control*) [3]. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka tujuan penelitian ini adalah menguji dan memberikan bukti empiris mengenai budaya organisasi, stress kerja, dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

2.1 Teori Atribusi

Teori atribusi merupakan penjelasan dari cara-cara manusia menilai orang secara berlainan, tergantung pada makna apa yang dihubungkan ke suatu perilaku tertentu [10]. Pada dasarnya teori ini menyarankan bahwa jika seseorang mengamati perilaku seseorang individu, orang tersebut berusaha menentukan apakah perilaku itu disebabkan oleh faktor internal atau eksternal yang tergantung pada tiga faktor, yaitu:

- a. Kekhususan (ketersendirian), merujuk pada apakah seseorang individu memperlihatkan perilaku-perilaku yang berlainan. Yang ingin diketahui adalah apakah perilaku ini luar biasa atau tidak. Jika luar biasa, maka kemungkinan besar pengamat memberikan atribusi eksternal kepada perilaku tersebut. Jika tidak, kelihatannya hal ini akan dinilai sebagai sifat internal.
- b. Konsensus, yaitu jika semua orang yang menghadapi suatu situasi yang serupa bereaksi dengan cara yang sama.
- c. Konsistensi dicari dari tindakan seorang apakah orang tersebut memberikan reaksi yang sama dari waktu ke waktu. Makin konsistensi perilaku, maka hasil pengamatan semakin cenderung untuk menghubungkan dengan sebab-sebab internal.

2.2 Pengembangan Hipotesis

Hubungan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai.

Budaya organisasi menurut [11] ialah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Dengan adanya budaya organisasi, pegawai/karyawan dapat menyamakan persepsi dan cara pandang sehingga kinerja dapat diandalkan dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh [3], [5], dan [12] menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Apabila persepsi terhadap budaya dalam suatu organisasi baik maka pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya apabila persepsi pegawai terhadap budaya tidak baik, maka pegawai cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya sehingga kinerja yang dilakukannya akan menurun [7].

H₁: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H₂: Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi dan kinerja pegawai.

Hubungan Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai.

Stres kerja adalah pola kondisi emosional yang terjadi dalam merespons terhadap tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi, serta memiliki hubungan dengan perasaan negatif karyawan tentang pekerjaan mereka [10]. Kinerja pegawai akan memiliki dampak yang buruk ketika pegawai mengalami stres kerja, sehingga organisasi harus dapat memahami hal-hal yang menyebabkan terjadinya stres kerja.

Stress kerja biasanya terjadi ketika terlalu banyak pikiran ataupun tuntutan pekerjaan bahkan ketika menghadapi situasi yang tidak terkontrol. Hal tersebut dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan efisiensi pegawai atau karyawan sehingga dapat menghilangkan kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh [13] dan [5] menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, semakin buruk stres kerja maka akan membuat kepuasan semakin menurun.

H₃: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H₄: Kepuasan kerja memediasi pengaruh stress kerja dan kinerja pegawai.

Hubungan Locus of control, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai.

Menurut [14], individu yang mempunyai internal *locus of control* menunjukkan motivasi yang lebih besar, menyukai hal-hal yang bersifat kompetitif, suka bekerja keras, merasa dikejar waktu dan ingin selalu berusaha lebih baik dari kondisi sebelumnya sehingga mengarah pada pencapaian prestasi yang lebih tinggi. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik karena mempengaruhi kepercayaan diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (*locus of control*) [9].

Locus of control memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja, yang mana dengan kepuasan kerja yang diperoleh karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya. Individu yang memiliki *locus of control* eksternal kurang keterlibatannya dalam pekerjaan. mereka lebih terasingkan dalam lingkungan kerja dan tingkat kepuasan kerja mereka terhadap pekerjaan pun lebih rendah, karena mereka yang memiliki *locus of control* eksternal membayangkan diri mereka memiliki kendali yang kecil terhadap hasil organisasi yang penting bagi mereka, sedangkan mereka yang memiliki *locus of control* internal dalam menghadapi situasi yang sama menghubungkan hasil organisasi dengan tindakan yang mereka lakukan sendiri [5], [3].

H₅: *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H₆: Kepuasan kerja memediasi pengaruh *locus of control* dan kinerja pegawai.

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel menggunakan kriteria bahwa anggota populasi yang menjadi sampel adalah:

1. Kasubag Umum, Kepegawaian, Keuangan, dan lainnya yang dibawah oleh Sekretariat Dinas.
2. Kepala Bidang/Kepala Seksi, Bendahara Umum, Sub Bagian/Seksi/Bidang ataupun pegawai yang ada di masing-masing Dinas.
3. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya [15].

Skala interval yang digunakan untuk pengukuran data adalah summated rating dari *Likert*, dimana *likert* menggunakan lima alternatif jawaban dengan kriteria sebagai berikut: 1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Netral; 4 = Setuju; 5 = Sangat Setuju.

Metode Analisis Data

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan model pengukuran (*outer model*) dengan menggunakan *software partial least square* yaitu smartPLS versi 3.0 adapun alasan menggunakan metode ini karena dalam penelitian ini bersifat laten dan memerlukan indikator atau pertanyaan-pertanyaan untuk menjelaskan sampel yang tidak terlalu besar sehingga alat analisis yang cocok adalah dengan menggunakan smartPLS versi 3.0.

Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi, *locus of control*, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah Teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan smartPLS versi 3.0 mulai dari pengukuran model, model struktural, dan pengujian hipotesis.

Pengukuran Model

Pengukuran model mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya, model pengukuran digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas tiap item pertanyaan yang dilakukan dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator,

Average Variance Extracted (AVE), dan validitas diskriminan. Menurut [16] nilai *loading factor* secara longgar disarankan diatas 0,4 dan secara ketat diatas 0,7. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5 [16].

Dalam penelitian, ini suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai *loading factor* diatas 0,5 terhadap suatu konstruk yang dituju, nilai setiap variabel laten (AVE) > 0,5, dan nilai akar kuadrat (AVE) harus lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel laten. Pegujian ini dilakukan dengan menggunakan program PLS (*Partial Least Square*) versi 3.0.

Uji reliabilitas suatu konstruk dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Suatu kuesioner/indikator dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini kriteria realibilitas ditentukan dengan melihat nilai *composite reliability* > 0,7. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program PLS (*Partial Least Square*) VERSI 3.0 [16].

Model Struktural

Model struktural dapat dilihat pada nilai koefisien path atau *t-values* tiap path untuk menguji signifikansi antarkonstruk dengan model struktural. Menurut [16] menjelaskan bahwa ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai T-tabel dan *T-statistic*. Jika *T-statistic* lebih tinggi dibandingkan T-tabel, berarti hipotesis terdukung atau diterima. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program PLS (*Partial Least Square*) versi 3.0.

Nilai koefisien path atau inner model menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai *T-statistic* harus > 1,96 untuk hipotesis dua ekor (*two tailed*) dan >1,64 untuk hipotesis satu (*one tailed*) untuk pengujian hipotesis pada alpha 5% dan *power* 95% ([16]).

4. Pembahasan

Pengujian terhadap hipotesis penelitian dilakukan dengan analisis jalur. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel.1 berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Median	Std. Deviation
Kinerja Pegawai	68	8	17	10,51	11	2,50
Budaya Organisasi	68	11	20	17,15	17	1,82
Stres Kerja	68	18	25	22,34	22	1,82
<i>Locus of control</i>	68	17	25	21,71	22	1,70
Kepuasan Kerja	68	19	25	22,00	22	1,53

Pengukuran Model (Outer Model)

Dari hasil table 2. menunjukkan bahwa *average variance extracted* (AVE) dinyatakan memenuhi standard ketentuan yang sudah ditetapkan [16] yakni sebesar > 0,5.

Data dinyatakan reliabel karena secara keseluruhan variabel laten yang ada pada konstruk menunjukkan hasil perhitungan > 0,7. Dengan demikian data tersebut dinyatakan reliabel untuk dilanjutkan.

Tabel 2. Hasil Pengukuran Model

Variabel Laten	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Budaya Organisasi	0,566	0,867	0,809
Stres Kerja	0,621	0,929	0,917
<i>Locus of control</i>	0,647	0,846	0,725
Kinerja Pegawai	0,598	0,881	0,831
Kepuasan Kerja	0,641	0,843	0,722

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	<i>T-Statistics</i>	<i>T-Table</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	5,738	1,99	0,000	Signifikan
Stres Kerja -> Kinerja Pegawai	3,233	1,99	0,015	Signifikan
<i>Locus of control</i> -> Kinerja Pegawai	1,128	1,99	0,260	Tidak Signifikan
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	2,310	1,99	0,002	Signifikan

Stres Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	2,279	1,99	0,029	Signifikan
<i>Locus of control</i> -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	5,203	1,99	0,001	Signifikan

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima karena nilai *t-statistics* yang diperoleh sebesar 5,738 dimana angka tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *t-tabel* sebesar 1,99 dan nilai *P-value* diperoleh sebesar 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dijalankan maka semakin baik pula tingkat kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya. Budaya organisasi dapat dijalankan dengan baik ketika anggota di dalam organisasi dapat memahami norma dan nilai yang telah ditentukan sebelumnya. Budaya organisasi yang dijalankan dengan baik akan membuat pegawai untuk berperilaku dan bertindak sesuai dengan nilai ataupun norma yang telah ditetapkan dalam organisasi [8]. Kesamaan persepsi dan cara pandang setiap anggota organisasi akan mendorong pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik, sehingga tujuan organisasi pun dapat tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [4] dan [3] bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai. Budaya organisasi yang diterapkan dan dilaksanakan dengan baik oleh seluruh pegawai dan sesuai dengan arahan yang diberikan oleh organisasi dapat mendorong pegawai dalam melakukan pekerjaannya, sehingga hasilnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik lalu kinerjanya dapat meningkat.

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima karena nilai *t-statistics* yang diperoleh sebesar 3,233 dimana angka tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *t-tabel* sebesar 1,99 dan nilai *P-value* diperoleh sebesar 0,002 dimana angka tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa bentuk mediasi dari model ini adalah mediasi penuh (*full mediation*), artinya kepuasan kerja merupakan satu-satunya variabel yang memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pemerintah.

Budaya dalam suatu organisasi baik maka pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya, begitu

sebaliknya. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh [3] [4], dan [8] bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh [17] yang menyatakan bahwa apabila nilai-nilai budaya organisasi semakin kuat dianut dan secara konsisten dipakai dalam menyelesaikan masalah dan dalam pencapaian tujuan organisasi oleh seluruh anggota organisasi (seluruh pegawai), maka hal tersebut akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga kinerja pun akan meningkat.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima karena nilai *t-statistics* yang diperoleh sebesar 3,233 dimana angka tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *t-tabel* sebesar 1,99 dan nilai *P-value* diperoleh sebesar 0,015 dimana angka tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Masalah dan tekanan yang dihadapi dalam bekerja membuat pegawai mengalami stres kerja yang juga akan berdampak buruk bagi kinerja pegawai. Menurut [2], mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya tekanan yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Pegawai yang mengalami stress kerja akan cenderung memiliki kinerja yang tidak maksimal dan membuat organisasi semakin sulit mencapai sasaran tujuannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh [18] dan [3], apabila stres kerja karyawan meningkat maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan baik (pengaruh negatif).

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Kinerja Pemerintah

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima karena nilai *t-statistics* yang diperoleh sebesar 2,279 dimana angka tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *t-tabel* sebesar 1,99 dan nilai *P-value* diperoleh sebesar 0,029 dimana angka tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa bentuk mediasi dari model ini adalah mediasi penuh (*full mediation*), artinya kepuasan kerja merupakan satu-

satunya variabel yang memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pemerintah.

Stres kerja yang meningkat akan menjadikan seseorang tidak fokus dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja mulai menurun karena stres secara otomatis mengganggu pelaksanaan pekerjaan yang dapat membuat pegawai tidak mampu bekerja secara maksimal dan akan menurunkan kinerjanya, begitu juga sebaliknya jadi pengaruhnya negatif [5]. Menurut [12] secara umum stres kerja telah dilihat sebagai pendahulu dari kepuasan kerja, dan sebagai faktor organisasi seperti beban kerja dan kondisi kerja serta berkurangnya kepuasan bisa menjadi sumber stres, sementara kepuasan tinggi dapat meringankan efek stres itu berarti bahwa kedua pekerjaan stres dan kepuasan kerja saling terkait.

Pengaruh Locus of control terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima karena nilai *t-statistics* yang diperoleh sebesar 1,128 dimana angka tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *t-tabel* sebesar 1,99 dan nilai *P-value* diperoleh sebesar 0,260 dimana angka tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Para pegawai cenderung merasa tidak terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik karena percaya bahwa segala sesuatu baik yang akan mereka dapatkan bukan berasal dari usaha ataupun kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya, mereka menganggap bahwa segala sesuatu yang mereka kerjakan dan segala kejadian baik seperti memiliki pekerjaan yang bagus, mendapatkan uang yang banyak, dan kenaikan jabatan serta hal baik apapun yang terjadi dalam kehidupannya itu hanya bergantung pada masalah keberuntungan, takdir, atau nasib yang dimiliki bukan karena usaha yang mereka jalankan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [19]; [14]; [9] bahwa *locus of control* berpengaruh tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Locus of control dan Kinerja Pemerintah

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima karena nilai *t-statistics* yang diperoleh sebesar 5,203 dimana angka tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *t-tabel* sebesar 1,99 dan nilai *P-value* diperoleh sebesar 0,001 dimana angka tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa bentuk mediasi dari model ini adalah mediasi penuh (*full mediation*), artinya kepuasan kerja merupakan satu-satunya variabel yang memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pemerintah.

Hal ini berarti bahwa jika seseorang memiliki *locus of control* internal, dia yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik karena mempengaruhi

kepercayaan diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (*locus of control*). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [9]; [14]; dan [5] bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh budaya organisasi, stres kerja, *locus of control* terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data, dengan partisipan didapatkan sebanyak 68 responden di Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Tulang Bawang tahun 2021. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Metode analisis data dan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SMARTPLS 3.0. Berdasarkan perhitungan secara *t-statistics* dapat disimpulkan bahwa terdapat hasil pengujian yang menyatakan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (2) stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (3) *locus of control* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, (4) kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi dan kinerja pemerintah, (5) kepuasan kerja memediasi pengaruh stress kerja dan kinerja pemerintah, dan (6) kepuasan kerja memediasi pengaruh *locus of control* dan kinerja pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Peraturan Presiden Republik Indonesia, "Peraturan Presiden Republik Indonesia," 2014. [Online]. Available: WWW.Hukumonline.Com
- [2] R. F. Speklé and F. H. M. Verbeeten, "The Use of Performance Measurement Systems In The Public Sector: Effects on Performance," *Management Accounting Research*, Vol. 25, No. 2, Pp. 131–146, 2014, Doi: 10.1016/J.Mar.2013.07.004.
- [3] E. Sri Wahyuni, T. Taufik, And Dan Vince Ratnawati, "Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)," *Jurnal Manajemen*, Vol. Xx, No. 02, Pp. 189–106, Jun. 2016.
- [4] Y. Oemar, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pegawai Pada Bappeda Kota Pekanbaru," *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 11, 2013.
- [5] J. C. Chen And C. Silverthorne, "The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction In Taiwan," *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 29, No. 7, Pp. 572–582, Sep. 2008, Doi: 10.1108/01437730810906326.

- [6] P. E. Spector, "Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of The Job Satisfaction Survey 1," 1985.
- [7] S. P. Robbins And T. A. Judge, *Organizational Behavior*, Fifteenth Edition. New Jersey: Pearson Education, 2013.
- [8] I. A. Brahmajari And A. Suprayetno, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt. Pei Hai International Wiratama Indonesia)," *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 2, Sep. 2008.
- [9] A. Bandang, A. Usman, M. Gde, And S. Bela, "Locus of Control As A Moderator Of The Effects of Organizational Commitment and Pay-For-Performance on Performance of Tax Officers," *Information Management and Business Review*, Vol. 9, No. 2, Pp. 42–55, 2017.
- [10] F. Heider, *The Psychology of Interpersonal Relations*, No. 4. New York: Wiley, 1958.
- [11] Fred. Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Mcgraw-Hill Irwin, 2011.
- [12] M. Mansoor, "The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan," 2011. [Online]. Available: <https://www.researchgate.net/publication/349057858>
- [13] P. Tanjungsari, "The Influence Job Stress to The Employee's Job Satisfaction at Head Office Pt. Pos Indonesia, Ltd Bandung," *Universitas Komputer Indonesia*, Vol. 1, No. 1, 2011.
- [14] D. W. Artiningsih And S. Rasyid, "Pengaruh Locus of Control, Organization Citizenship Behavior, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Rumah Sakit Umum Daerah Kotabaru)," *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 11, 2013.
- [15] M. Sholihin, R. Pike, M. Mangena, And J. Li, "Goal-Setting Participation and Goal Commitment: Examining The Mediating Roles of Procedural Fairness and Interpersonal Trust In A Uk Financial Services Organisation," *British Accounting Review*, Vol. 43, No. 2, Pp. 135–146, Jun. 2011, Doi: 10.1016/j.bar.2011.02.003.
- [16] Josep. F. Hair, W. C. Black, B. J. Babin, and R. E. Anderson, *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River, Nj: Prentice Hall, 2014.
- [17] P. Lumbanraja, "Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi Pada Pemerintah Daerah Di Provinsi Sumatera Utara)," *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 7, No. 2, P. 450, May 2008.
- [18] F. N. Aziza, R. S. Putra, H. Khusnah, and T. Utami, "Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Ambiguitas Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Karyawati (Studi Pada Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya)," *Accounting and Management Journal*, Vol. 5, No. 2, Dec. 2021.
- [19] F. Setyaningrum and H. Murtini, "Accounting Analysis Journal Determinan Perilaku Disfungsional Audit (Pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum Di Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta)," *Accounting Analysis Journal*, Vol. 2, No. 1, 2014, [Online]. Available: <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/Aaj>