

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

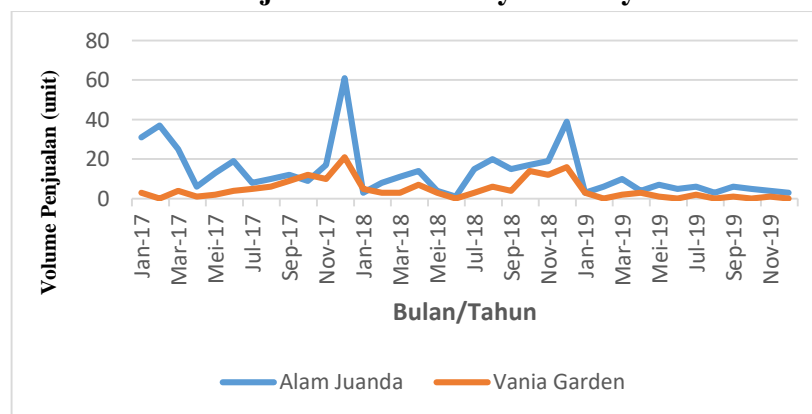
Perusahaan bidang *property* dan *real estate* merupakan salah satu sektor yang sangat penting sebagai penggerak perekonomian negara. Di Indonesia sendiri perkembangan bisnis usaha *property* mengalami kenaikan yang mengidentifikasi bahwa ekonomi Indonesia juga mengalami pertumbuhan. Meningkatnya kebutuhan akan tempat tinggal bagi masyarakat membuat pertumbuhan bisnis ekonomi di sektor *property* menjadi peluang besar bagi pengembang. Perkembangan sektor *property* dan *real estate* tidak lepas dari peran pemerintah. Pemerintah memberikan dukungan dengan menyederhanakan peraturan termasuk pengurangan pajak-pajak di sektor properti seperti halnya pengurangan pajak penghasilan (PPh), Bea perolehan atas hak tanah dan bangunan (BPHTB) dan Dana Investasi Real Estate (DIRE). Peran pemerintah pada setor bisnis *property* dan *real estate* diharapkan mampu membangkitkan masyarakat untuk mulai mempertimbangkan pembelian properti pada usia muda.

Cepatnya perkembangan dunia usaha *property* menuntut sebuah perusahaan untuk lebih mampu mengikuti dinamika yang ada pada lingkungan bisnis tersebut. Bertumbuh pesatnya perusahaan *property* dan *real estate* membuat banyak perusahaan dibidang yang sama berlomba-lomba meningkatkan kinerjanya agar tidak kalah dengan para pesaingnya, segala inovasi dan strategi pengembangan dilakukan guna meningkatkan *customer*. Selain itu para perusahaan properti khususnya di Surabaya mulai melirik daerah-daerah sekitaran Surabaya yang

banyak diminati masyarakat karena harga properti yang relatif lebih murah dibandingkan di Pusat Kota Surabaya serta letak lokasinya yang masih menjangkau Ibu Kota Provinsi Jawa Timur tersebut. Seperti yang kita tahu bahwa harga properti setiap tahun akan selalu mengalami peningkatan maka dari itu masyarakat berlomba untuk sedini mungkin memiliki hunian yang digunakan sebagai tempat tinggal pribadi maupun investasi.

PT. Procity merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *property* dan *real estate* yang berkantor pusat di Surabaya. PT. Procity memiliki komitmen yang tinggi dalam bisnisnya, semua proyek dikembangkan sendiri oleh Procity mulai dari pemilihan tanah, design perumahan, pembangunan unit, pemasaran, hingga pengurusan surat-surat, berbeda dengan pengembang lain yang pada umumnya mengembangkan suatu proyek dengan cara mensubkan pada kontraktor lain. Selayaknya bisnis pada umumnya pasti akan mengalami pasang surut, begitu pula yang terjadi di Procity. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Tjandra Sundjaja selaku Presiden Komisaris PT. Procity tercatat bahwa dalam beberapa tahun penjualan properti di Procity seperti berikut:

Gambar 1
Grafik Penjualan PT. Procity Surabaya



Sumber: Data Internal Perusahaan (diolah)

Terjadinya fluktuasi penjualan properti di Procity terjadi karena beberapa faktor, faktor yang ditengarai yaitu terjadinya persaingan yang ketat antar perusahaan serupa dan kompetensi karyawan yang bekerja di Procity. Pada Grafik diatas dapat dilihat bahwa mendekati akhir tahun penjualan properti dan real estate di Procity mengalami kenaikan yang signifikan karena pada akhir tahun para karyawan berlomba-lomba menaikkan target penjualan mereka dengan meningkatkan kinerja karyawan khususnya para marketing yang bersentuhan langsung dengan calon pembeli. Meningkatnya kinerja karyawan di Procity akan meningkatkan kepercayaan pelanggan mengingat dalam pembelian aset dengan nominal yang tidak sedikit para pelanggan akan selektif untuk memilih pengembang.

Pelayanan Sumber Daya Manusia (SDM) pada sektor properti dinilai efektif apabila karyawan tersebut memiliki legalitas dan efisiensi karyawan yang tepat sasaran, dalam hal ini berarti setiap sumber daya manusia pada perusahaan sektor properti memiliki peran yang sama dalam meningkatkan penjualan. Sedangkan dari grafik diatas dapat dilihat bahwa setelah kenaikan yang tajam selalu diiringi dengan penurunan yang drastis, hal ini merupakan pertanda akan turunnya kinerja karyawan setelah melampaui target tahunan yang tinggi. Kinerja karyawan yang menurun drastis selalu terjadi di awal tahun, dimana awal tahun biasanya karyawan kurang termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya karena karyawan menyikapi tugasnya kurang baik, sehingga kuantitas dan kualitas pada pekerjaan mereka akan

ikut menurun. Pada awal tahun 2018 dan 2019 jelas sekali terjadi penurunan kinerja karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil penjualan. Menurunnya kinerja karyawan ini juga dapat terjadi karena kurangnya disiplin dan semangat kerja karyawan. Maka dari itu penting penelitian ini dilakukan agar penurunan yang drastis yang setiap tahun berulang tidak terjadi lagi pada PT. Procity, setidaknya dengan mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan Procity kita dapat menjaga kestabilan kinerja karyawan Procity yang mana akan berdampak pada hasil output penjualan perusahaan. Dari grafik diatas juga dapat disimpulkan bahwa jumlah unit penjualan *properti* dan *real estate* Procity setiap tahun mengalami penurunan seperti yang tampak pada tabel berikut:

Tabel 1
Jumlah Penjualan Real Estate dan Properti PT. Procity Per Tahun

Tahun	Alam Juanda	% Kenaikan / Penurunan	Vania Garden	% Kenaikan / Penurunan
2017	217		74	
2018	166	-24%	76	3%
2019	62	-63%	13	-83%

Sumber: Data Primer (diolah)

Penurunan penjualan properti terlihat sangat signifikan setiap tahunnya, pada tahun 2017 penjualan unit properti pada perumahan Alam Juanda mencapai angka 217 namun pada tahun berikutnya terjadi penurunan sebesar 24% menjadi 166 unit dan terakhir pada tahun 2019 hanya mencapai 62 unit saja yang terjual dengan tingkat penurunan sebesar 63% dari tahun sebelumnya. Sedangkan pada unit

perumahan Vania Garden pada tahun 2017 sejumlah 74 unit terjual dan ditahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 3% unit sehingga total penjualan menjadi 76, terakhir ditahun 2019 penjualan properti sangat minim dengan angka 13 unit terjual sepanjang tahun tersebut atau presentase penurunan sebesar 83% dibanding tahun sebelumnya. Perbedaan jumlah unit penjualan properti di Alam Juanda dan Vania Garden selain dikarenakan perbedaan lokasi yang dirasa kurang strategis oleh para calon pembeli perbedaan jumlah unit terjual juga dikarenakan turunnya kinerja karyawan khususnya tenaga marketing dalam menawarkan properti di Vania Garden yang memang banyak penolakan oleh calon pembeli dikarenakan faktor lokasi yang kurang strategis yaitu terletak di Kabupaten Sidoarjo dan jauh dari Gerbang Tol dan Surabaya. Melalui wawancara singkat dengan Bapak Tjanda selaku presiden komisioner PT. Procity diketahui bahwa penurunan kinerja karyawan ditengarahi para karyawan telah mendapat bonus yang cukup besar dengan penjualan unit properti di Alam Juanda yang memang lebih diminati masyarakat sehingga proses penawarannya lebih mudah sehingga mereka kurang memperdulikan penjualan properti di Vania Garden.

Besarnya unit properti yang terjual di awal tahun penawaran ke masyarakat juga menjadi faktor yang ditengarahi memicu penurunan kinerja karyawan pada tahun-tahun berikutnya. Salah satu indikator terjadinya penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari tingginya tingkat absen karyawan pada saat jam kantor tengah berlangsung, data yang didapatkan dari internal perusahaan maka 10 besar absensi terbaik karyawan Procity dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 2
Tingkat Absensi Sepuluh Karyawan Terbaik Procity

TOP TEN ABSENSI PT. PROCITY SURABAYA								
Jl. Raya Darmo No. 165 Surabaya								
Jan-19			Feb-19			Mar-19		
No.	Nama Pegawai	Nilai	No.	Nama Pegawai	Nilai	No.	Nama Pegawai	Nilai
1	Meilina Sabatini	1	1	Meilina Sabatini	1	1	Dwi Ongko Rasajan	1
2	Wiwien	1	2	Dwi Ongko Rasajan	1	2	Diana Maskurotul	1
3	Ryanita yani	0,977	3	Rahman Adi	0,974	3	Meilina Sabatini	1
4	Diana Maskurotul	0,955	4	Wiwien	0,974	4	Ana Marien	0,975
5	Rahman Adi	0,955	5	Ryanita yani	0,974	5	Ryanita yani	0,975
6	Oebed Sukoco	0,955	6	Haryono	0,947	6	Rahman Adi	0,975
7	Revita	0,955	7	Diana Maskurotul	0,947	7	Haryono	0,975
8	Haryono	0,932	8	Ana Marien	0,947	8	Wiwien	0,95
9	Ana Marien	0,909	9	Putri Anindya	0,921	9	Oeng Siang	0,95
10	Putri Anindya	0,909	10	Deni Crystian	0,921	10	Rossa bela	0,95
Apr-19			Mei-19			Jun-19		
No.	Nama Pegawai	Nilai	No.	Nama Pegawai	Nilai	No.	Nama Pegawai	Nilai
1	Ana Marien	1	1	Diana Maskurotul	1	1	Diana Maskurotul	1
2	Revita	1	2	Ana Marien	1	2	Ana Marien	1
3	Dwi Ongko Rasajan	1	3	Rahman Adi	1	3	Ayu Maulidah	1
4	Diana Maskurotul	1	4	Oeng Siang	1	4	Rahman Adi	1
5	Meilina Sabatini	1	5	Dwi Ongko Rasajan	1	5	Oeng Siang	1
6	Rahman Adi	1	6	Meilina Sabatini	1	6	Ryanita yani	0,967
7	Ryanita yani	1	7	Ayu Maulidah	1	7	Dwi Ongko Rasajan	0,967
8	Oeng Siang	1	8	Ryanita yani	1	8	Meilina Sabatini	0,933
9	Ayu Maulidah	1	9	Dania Anggita	1	9	Dania Anggita	0,933
10	Haryono	1	10	Wawan Santosa	1	10	Dedek Arismawan	0,933
Jul-19			Agu-19			Sep-19		
No.	Nama Pegawai	Nilai	No.	Nama Pegawai	Nilai	No.	Nama Pegawai	Nilai
1	Ayu Maulidah	1	1	Oeng Siang	1	1	Revita	1
2	Rahman Adi	1	2	Revita	1	2	Ayu Maulidah	1
3	Oeng Siang	1	3	Ayu Maulidah	1	3	Ana Marien	1
4	Ana Marien	1	4	Ryanita yani	1	4	Putri Anindya	1
5	Ryanita yani	0,978	5	Ana Marien	1	5	Ryanita yani	1
6	Revita	0,978	6	Rahman Adi	1	6	Meilina Sabatini	1
7	Meilina Sabatini	0,978	7	Dedek Arismawan	1	7	Dedek Arismawan	1
8	Dedek Arismawan	0,978	8	Meilina Sabatini	0,977	8	Rahman Adi	1
9	Meilina Sabatini	0,978	9	Dwi Ongko Rasajan	0,977	9	Rosabela	0,976
10	Dwi Ongko Rasajan	0,978	10	Rosabela	0,977	10	Rifky	0,977273
Okt-19			Nov-19			Des-19		
No.	Nama Pegawai	Nilai	No.	Nama Pegawai	Nilai	No.	Nama Pegawai	Nilai
1	Ryanita yani	1	1	Putri Anindya	1	1	Rosabela	1
2	Putri Anindya	1	2	Ryanita yani	1	2	Ryanita yani	1
3	Revita	1	3	Ayu Maulidah	1	3	Putri Anindya	1
4	Ayu Maulidah	1	4	Revita	1	4	Dania Anggita	1
5	Rosabela	1	5	Rosabela	1	5	Rifky	1
6	Dedek Arismawan	1	6	Rifky	1	6	Deni Crystian	1
7	Meilina Sabatini	0,978	7	Dedek Arismawan	1	7	Haryono	1
8	Rifky	0,978	8	Deni Crystian	1	8	Wawan Santosa	1
9	Deni Crystian	0,978	9	Rahman Adi	1	9	Dedek Arismawan	1
10	Rahman Adi	0,978	10	Haryono	0,976	10	Revita	1

Sumber: Data Internal Perusahaan

Pada Tabel 2 terlihat bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Procity masih digolongkan tinggi, hal ini dibuktikan dengan nilai yang diperoleh 10 besar tingkat absensi karyawan terbaik belum sempurna yang ditunjukkan dengan angka 1 (satu). Skor satu didapatkan apabila karyawan PT. Procity hadir penuh selama satu bulan, nilai ini merupakan perbandingan jumlah hari karyawan yang masuk dalam satu bulan dengan berapa hari kerja yang ada dalam setiap bulannya. Dari keseluruhan jumlah karyawan di Procity, sepuluh absensi terbaik masih belum mendapatkan nilai sempurna yang konsisten setiap bulannya yang mana berarti masih diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dari manajemen guna meningkatkan kinerja karyawan pada tahun-tahun berikutnya. Untuk dapat bersaing dengan industri sejenis, suatu perusahaan harus memiliki kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, dan loyal terhadap perusahaan. Kinerja karyawan yang tidak baik akan berdampak pada penilaian kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan yang mengakibatkan turunnya penjualan seiring turunnya kepercayaan masyarakat, maka menjadi tantangan tersendiri bagi setiap perusahaan untuk bagaimana mengoordinasikan sistem manajemen dalam perusahaannya agar bisa mengoptimalkan kinerja karyawan yang bekerja dalam perusahaannya.

Kinerja karyawan memiliki peran besar terhadap pencapaian perusahaan. Kinerja karyawan yang baik merupakan aset yang berharga bagi perusahaan. Menurut Falikhatun (2003:271) menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan dalam pekerjaan dipengaruhi oleh kondisi tertentu yang berasal dari luar individu

yang disebut faktor situasional meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, sedangkan kondisi yang berasal dalam individu yang meliputi jenis kelamin, *locus of control*, kepribadian, *self esteem*, dan *self efikasi*. Sedarmayanti (2011:213) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sikap, mental (motivasi, persepsi), tingkat pendidikan, manajemen kepemimpinan, gaji, iklim kerja, dan kesempatan berprestasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:134) beberapa hal yang mengambil peran dalam mempengaruhi kinerja karyawan meliputi *self concept* dan persepsi individu yang termasuk dalam perspektif *self concept* yaitu *self esteem* dan *self efficacy*. Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa banyak sekali hal yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam menyelesaikan pekerjaannya, namun peneliti bermaksud untuk mengkaji ilmiah dengan hanya mengambil empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi, stres kerja, *Self Esteem*, dan *locus of control*.

Penelitian ini menggunakan *Atibution Theory* (Heider:1958) yang berpendapat bahwa segala perilaku individu selalu memiliki sebab. Perilaku manusia terbentuk karena pengaruh dari dalam individu tersebut maupun dari luar individu tersebut. Lingkungan memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku manusia, cara orang lain memandang dan memperlakukan individu tersebut akan mengambil andil besar. Begitu juga dengan kinerja karyawan, kinerja karyawan yang baik bisa terjadi karena karyawan tersebut memiliki kondisi lingkungan kerja yang mendukung, rekan kerja serta pimpinan yang suportif.

Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk dan menurun selalu diikuti dengan kondisi lingkungan perusahaan yang kurang baik atau karyawan tersebut memiliki permasalahan internal yang disebabkan oleh persepsi maupun hasil evaluasi pemikirannya sendiri.

Dalam mencapai kinerja karyawan yang baik perlu dilakukan pemahaman mengenai persepsi individu tentang siapa yang dominan dalam mengatur hal-hal yang terjadi dalam hidupnya (*locus of control*). Rotter (1972:263) menyatakan bahwa orientasi *locus of control* dibagi menjadi dua yaitu internal *locus of control* dan eksternal *locus of control*. Internal LOC cenderung menganggap bahwa ketrampilan, kemampuan, dan usaha akan lebih menentukan kinerja mereka, sedangkan eksternal LOC akan menganggap bahwa lingkungan luar, manajemen, organisasi lebih menentukan kinerja karyawan. *Locus of control* menurut Anggriana (2016) dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, dan tingkat religius. Sedangkan menurut Pinasti (2018) *locus of control* dipengaruhi oleh motivasi individu, kejenuhan dalam melakukan pekerjaan, dan kepercayaan diri individu. Rotter (1996) menyatakan bahwa kondisi psikologi, lingkungan sosial, pengalaman, penilaian individu terhadap orang lain memiliki pengaruh terhadap *locus of control*.

Locus of control merupakan persepsi dari dalam diri individu mengenai konsep siapa yang berperan penting dalam menentukan kejadian dalam hidupnya (Rotter, 1996:164). *Locus of control* mempengaruhi kinerja karyawan karena persepsi yang dibangun individu dalam hal pencapaian kinerja akan menjadi

pondasi utama dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya, dimana orang yang memiliki internal *locus of control* akan cenderung menganggap dirinya dominan dan tidak menghiraukan aspek dari luar dirinya, sedangkan orang yang cenderung eksternal *locus of control* akan menganggap apa yang terjadi dalam hidupnya merupakan buah akan hal-hal diluar dirinya sehingga individu tersebut cenderung mengabaikan aspek dalam dirinya (Spector, 1988:105). Perbedaan konsep ini akan menimbulkan perlakuan yang berbeda dalam mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga perlunya mengetahui *locus of control* dalam diri karyawan termasuk hal yang perlu dipertimbangkan.

Pertimbangan penulis memilih variabel motivasi dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dikarenakan motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam menimbulkan kendali pribadi. Murti dan Hudiwinarsih (2017:2094) menggambarkan bahwa motivasi sebagai kondisi atau tindakan yang digunakan seseorang sebagai dorongan dalam melakukan pekerjaan secara maksimal, adanya dorongan ini akan meningkatkan gairah kerja karyawan dalam pencapaian kinerja mereka. Motivasi kerja karyawan adalah hal yang sederhana namun juga dapat menjadi masalah yang kompleks apabila tidak segera ditangani, dorongan dari luar dan dalam diri individu akan menghasilkan kinerja yang optimal. Apabila pemberian motivasi telah maksimal dilakukan namun tidak juga meningkatkan kinerja karyawan bisa jadi hal tersebut dikarenakan individu tersebut sedang mengalami *burnout* atau stres kerja yang dapat menjadi pembatas antara dorongan dengan realita tindakan.

Stres kerja merupakan hal dasar yang pasti terjadi dalam pekerjaan. Jenuhnya individu dalam melakukan rutinitas pekerjaan yang monoton dapat memperparah terjadinya stres kerja. Menurut Maharani dan Triyoga (2018:34) stres kerja merupakan gejala dari kelelahan emosional yang dialami individu dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan, stres kerja bisa disebabkan karena pekerjaan yang tidak bervariasi, tugas kerja yang tidak jelas, lingkungan kerja yang disfungsi, dan kontrol kerja yang kurang. Kinerja karyawan akan sangat bergantung pada bagaimana kondisi individu dalam melakukan pekerjaannya. Kondisi emosional yang buruk akan sangat mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang. Kinerja karyawan tidak terlepas dari hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku individu dalam bekerja yang disebut *self concept* (Robbins dan Judge, 2008:80).

Self concept apabila dilihat dari perspektif internal karyawan disebut juga *self esteem* dan apabila dilihat dari perspektif eksternal karyawan disebut *self efficacy*. *Self esteem* merupakan keyakinan yang dimiliki individu akibat penilaian yang dilakukan secara keseluruhan. *Self esteem* yang dimiliki individu akan menumbuhkan kekuatan dalam melakukan yang terbaik pada kinerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Semakin tinggi *self esteem* akan meningkatkan laju kinerja karena dengan adanya tingkat harga diri dimana membuat individu tersebut merasa dihargai, sehingga karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik pula dalam pekerjaannya baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individu. Sapariyah (2016:137) menyatakan bahwa *self*

esteem dipengaruhi oleh enam faktor yang biasa disingkat GROWTH yaitu *Goal Setting, Risk Taking, Opening Up, Wisechoice Making, Time Sharing, dan Healing*.

Dalam penelitian ini penulis mengacu pada penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya. Setidaknya terdapat delapan jurnal yang membahas mengenai pengaruh beberapa variabel terhadap kinerja karyawan, yang dapat kita lihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3
Gap Research

GAP	Penulis	Temuan
Faktor-faktor yang berpengaruh dan atau / signifikan terhadap kinerja karyawan	Sukmana dan Sudibia (2019)	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
	Rahardjo (2016)	stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
	Widyawati dan Karwini (2018)	<i>Self esteem</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	Susanto (2011)	<i>Locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Faktor-faktor yang berpengaruh negatif dan atau / tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	Arifin (2015)	Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
	Sutanto dan Mogi (2018)	stres kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
	Indrawati (2018)	<i>self esteem</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
	Amalini (2016)	<i>locus of control</i> tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data Sekunder (diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat gap penelitian dari beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi, stres kerja, *self esteem*, dan *locus of control*. Ketidak konsistenan hasil yang didapatkan penelitian terdahulu serta kebutuhan akan kejelasan terkait fenomena yang telah dijabarkan diatas, maka dari itu penulis ingin mengkaji ulang agar dapat mengetahui lebih jelas pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah, fenomena yang terjadi, teoritis dan empiris pendukung yang telah dijabarkan, *gap teory* dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dan beberapa pertimbangan dalam pemilihan variabel maka peneliti mengangkat judul penelitian “**Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, dan Self Esteem terhadap kinerja Karyawan melalui Locus of Control pada karyawan PT. Procity Surabaya.**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan turunya kinerja karyawan yang terjadi yang pada PT. Procity dan ditengarahi adanya faktor dari dalam diri individu tersebut maupun dari luar individu tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *stres kerja* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *locus of control* sebagai variabel intervening?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *locus of control* sebagai variabel intervening?
6. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *locus of control* sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah peneliti menentukan antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *locus of control* sebagai variabel intervening.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *locus of control* sebagai variabel intervening.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self esteem* terhadap Kinerja Karyawan melalui *locus of control* sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan para Manajemen perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang properti untuk mengatasi masalah yang terjadi saat penelitian yang meragukan terutama dalam kaitannya dengan pencapaian kerja atau kinerja karyawan.

2. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat setidaknya menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam ilmu bidang manajemen sumber daya alam terutama pada teori atribusi yang menjelaskan tentang perilaku manusia yang didalamnya termasuk kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang merupakan aset berharga sebuah perusahaan, maka dengan adanya penelitian ini diharapkan lebih memahami bagaimana mengelola sumber daya manusia yang baik dalam suatu organisasi.

3. Kontribusi Kebijakan

Penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang kinerja karyawan yang berupa pendapat atau persepsi mereka mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka yang berasal dari variabel motivasi, stres kerja, *self esteem* dan *locus of control*. Hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pimpinan atau manajer perusahaan dalam

mengelolah sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dengan metode yang lebih baik.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini penulis membatasi masalah agar pembahasan tidak terlalu luas. Ruang lingkup penelitian ini hanya seputar pembahasan mengenai pengaruh motivasi, stres kerja, *self esteem* melalui *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Procity Surabaya. Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan tidak mengarah pada penulisan thesis ini, maka penulisan thesis ini dibatasi oleh beberapa hal:

1. Penelitian ini dititik beratkan pada variabel motivasi, stres kerja, dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan PT. Procity Surabaya melalui *locus of control*.
2. Berkenaan dengan objek populasi dalam penulisan ini adalah semua karyawan dengan berbagai divisi seperti pemasaran, keuangan, staff arsip, dll yang bekerja pada PT. Procity Surabaya.
3. Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan antara bulan Agustus 2020 hingga Februari 2021.