

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Ira Ardyani¹, R Deni Muhammad Danial², Dicky Jhoansyah³
Univesitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3}
iraardiani20@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *locus of control* dan stres kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. FIFGROUP cabang sukabumi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, termasuk uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi ganda. Hasil penelitian menunjukkan, uji koefisien determinasi dilihat dari nilai (Adjusted R²) sebesar 0,406 dapat diartikan bahwa *Locus of Control* dan Stres Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 40,6%. Sisanya 59,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Nilai uji koefisien korelasi ganda dilihat dari nilai R sebesar 0,653, merupakan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara *locus of control* dan stress kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Simpulan, *Locus of control* dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam arti semakin baik *locus of control* yang terjadi di dalam perusahaan maka kepuasan kerja dari karyawan diperusahaan akan baik atau tinggi dan semakin baik stres kerja dari karyawan juga akan semakin baik dalam menyelesaikan tugasnya.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja Karyawan, *Locus of Control*, Stres Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of locus of control and job stress in increasing employee job satisfaction at PT. FIFGROUP Sukabumi branch. The research method used in this research is quantitative. The data analysis method used is descriptive and associative analysis. The data analysis technique used is the validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, including the coefficient of determination and multiple correlation coefficients. The results showed that the coefficient of determination test seen from the value (Adjusted R²) of 0.406 means that Locus of Control and Job Stress on employee job satisfaction is 40.6%. The remaining 59.4% is influenced by other factors outside of this study. The test value of the multiple correlation coefficient is seen from the R value of 0.653, which means that there is a moderate relationship between locus of control and job stress and employee job satisfaction. In conclusion, Locus of control and job stress affect employee job satisfaction. In the sense that the better the locus of control that occurs within the company, the job satisfaction of the employees in the company will be good or high and the better the work stress of the employees will also be better in completing their duties.

Keywords: Employee Job Satisfaction, *Locus of Control*, Job Stress

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan informasi yang semakin cepat membawa dampak timbulnya persaingan yang semakin ketat dalam berbagai bidang usaha. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan-keunggulan yang kompetitif, agar dapat

bersaing dengan perusahaan lain khususnya dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha sejenisnya. Dunia bisnis mengalami kemajuan di setiap tahunnya, hal ini di tandai bahwa banyak nya perusahaan-perusahaan yang berdiri di indonesia, tidak hanya di kota besar saja akan tetapi sudah banyak berdiri di penjuru kota di seluruh Indonesia seperti di kota sukabumi.

Semua perusahaan tentunya memiliki tujuan dan sasaran yang sama yaitu keberhasilan dalam menjalankan usahanya, dan mempertahankan perusahaan tersebut agar tidak bangkrut serta memperoleh laba yang sebesar-besarnya. Agar semuanya dapat terealisasi, perusahaan harus mampu menjalankan manajemen yang baik terutama pada manajemen sumber daya manusia harus bisa bekerja secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia sebagai rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan. Sumber daya yang dimiliki di perusahaan seperti metode, mesin, dan modal tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung dengan tenaga sumber daya manusia yang berkualitas, salah satu upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk melakukan strategi bagi pencapaian visi dan misi perusahaan yaitu dengan menciptakan kinerja yang baik yang mendukung sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) sangat berperan penting dalam sebuah perusahaan, keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan SDM atau karyawan nya, dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan atasan sehingga karyawan di tuntut untuk selalu mengembangkan diri secara proaktif dalam sebuah perusahaan (Handoko, 2001).

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi dan karakteristik –karakteristiknya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan –perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2009).

Dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan mementingkan karyawan agar memberikan semangat dalam bekerja. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memicu rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya akan memberikan pengaruh positif pada kepuasan, dan begitu pun sebaliknya apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan suatu dorongan,

keinginan, tuntutan, dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Jika kepuasan kerja nya sangat baik maka akan sangat menguntungkan bagi perusahaan, dan sebaliknya jika kepuasan kerja nya tidak baik maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang dan maju. Maka dari itu pengaruh *locus of control* dan stress kerja sangatlah di pentingkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus menerapkan suatu strategi agar karyawan setiap hari nya melakukan perubahan terus-menerus dan menjadi karyawan yang berkualitas. Seperti *locus of control* atau disebut dengan pusat kendali menunjukkan sejauh mana seseorang meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi dirinya sendiri atau pengaruh dari luar kendali (Setiawan & Ghozali, 2006).

Menurut Kutanis et al., (2011) menyatakan bahwa *locus of control* merupakan peristiwa sebagai hasil dari perilaku mereka atau mereka percaya bahwa peristiwa tersebut merupakan hasil dari kebetulan, atau kekuatan di luar kendali mereka. Untuk menunjang *locus of control* yang maksimal dan sesuai harapan, di dalam konsep manajemen, stres kerja merupakan salah satu alat mengevaluasi kepuasan kerja, metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan perlakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan perubahan yang baik secara berulang-ulang.

Pentingnya kondisi tekanan kerja atau di sebut dengan stress kerja merupakan respons adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan situasi, peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus seseorang (Kreitner & Kinicki, 2005).

PT. FIFGROUP cabang sukabumi selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk itu kualitas karyawan dan segala keperluan yang mendukung kelancaran pekerjaan dan lingkungan kerja harus selalu ditingkatkan dalam perusahaan. PT. FIFGROUP cabang sukabumi yaitu termasuk perusahaan yang menerapkan *Locus of control* dan stress kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut diperlukan kajian mengenai *locus of control* dan stress kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. FIFGROUP cabang sukabumi.

KAJIAN TEORI

Locus of Control

Locus of control yaitu tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Demikian juga *locus of control* pada peserta pelatihan dianggap mempengaruhi besarnya kemampuan mentransfer keterampilan yang baru mereka pelajari. Teori ini menyatakan bahwa pilihan-pilihan yang dijatuhkan individu berasal dari berbagai potensi perilaku yang mungkin atau tersedia baginya (Robbins, 2007).

Locus of control merupakan kecenderungan pusat kendali yang dikenal juga dengan kecenderungan arah atribusi. *Locus of control* merupakan suatu perbaikan keyakinan yang melibatkan semua orang, baik manajer maupun para karyawan. menurut Azwar (2004) yang terdiri dari, a) *internality* (individu); b) *chance* (kesempatan); c) *powerfull others* (yang berkuasa).

Stres kerja

Stres merupakan suatu reaksi yang timbul akibat keterbatasan manusia dalam memenuhi kebutuhannya secara umum (Edwards, 2014). Hal ini dipicu oleh beberapa hal yaitu, a) tuntutan; b) kontrol; c) dukungan rekan; d) dukungan manajerial; e) hubungan; f) peran; g) perubahan.

Kepuasan kerja karyawan

Menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2002). Kepuasan Kerja Karyawan pada umumnya dikaitkan dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi biasanya cenderung lebih produktif, lebih berkomitmen dan cenderung untuk meninggalkan. Menurut Neog & Barua (2014) yang terdiri dari, a) gaji; b) lingkungan kerja; c) keamanan kerja.

Serta hubungan *Locus Of Control* (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) menurut Kenny & I (2016) dalam penelitian sebelumnya menyatakan bahwa variabel *Locus of control* dan Stres kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, *Locus Of Control* dan Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, Jika *Locus of control* dan Stres kerja dilakukan dengan maksimal atau dengan teratur maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang semakin meningkat dan berkualitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa Stres kerja dapat memperkuat dari pengaruh *Locus of control* terhadap Kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Variabel dalam penelitian terdiri dari variabel independen yaitu *Locus of Control* (X1) dan Stres Kerja (X2) serta variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Metode penelitian yang dipakai ialah deskriptif dan asosiatif. Paradigma penelitian menggunakan paradigma ganda dengan dua variabel independen. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, angket, dokumentasi dan studi kepustakaan. Teknik analisa data menggunakan koefisien korelasi ganda untuk mengukur hubungan antar variabel, koefisien determinasi untuk mengukur besarnya pengaruh variabel *locus of control* dan variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, analisis regresi berganda untuk mengukur konsistensi nilai variabel terikat dan uji F untuk menguji hipotesis.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT.FIFGROUP Cabang Sukabumi pada bagian teknik dan produksi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik sampling jenuh yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan rumus *product moment* dan uji reliabilitas dengan rumus *cronbach's alpha*. Angket yang disebar menggunakan skala *Likert* dengan pernyataan positif.

HASIL PENELITIAN

Regresi linear berganda sangat bermanfaat untuk meneliti pengaruh beberapa variabel yang berkorelasi dengan variabel yang diuji. Hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.723	1.460		3.235	.002
	locusof_control	.107	.120	.122	.894	.375
	stres_kerja	.224	.054	.564	4.140	.000

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: data primer (kuisisioner) 2019

Tabel 1 diatas menjelaskan dari output uji regresi linier berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan yaitu, $Y = 4.723 + 0,107 X_1 + 0,224 X_2$. Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.406	1.334

a. Predictors: (Constant), stres_kerja, locusof_control

Sumber: data primer (kuisisioner) 2019

Hasil Tabel 2 diatas model summary besarnya adjusted R² yaitu 0,406; hal ini berarti 40,6% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari dua variabel independen. *Locus of control* dan stres kerja sedangkan sisanya 59,4% (100%-40,6%= 59,4%) dari faktor yang tidak diteliti.

Tabel 3
Hasil Koefisien Korelasi Ganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.406	1.334

a. Predictors: (Constant), stres_kerja, locusof_control

Sumber: data primer (kuisisioner) 2019

Berdasarkan Tabel 3 di atas dipeoleh angka R sebesar 0,653 berada pada katagori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara *locus of control* dan stres kerja dan dengan kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji signifikan secara simultan atau uji F di tunjukkan pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4.
Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.408	2	37.704	21.186	.000 ^b
	Residual	101.442	57	1.780		
	Total	176.850	59			

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

b. Predictors: (Constant), stress_kerja, locus_of_control

Sumber: data primer (kuisisioner) 2019

Tabel 4 Menjelaskan Uji F variabel X₁ (*locus of control*) X₂ (stres kerja) dan Y (kepuasan kerja karyawan) adalah sebesar 21.186 dapat di peroleh dari nilai sig. 0,000 < 0,05; nilai F_{hitung} 21.186 > F_{tabel} 3.16 Artinya bahwa *locus of control* dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil hitungan penelitian analisis regresi berganda. Nilai koefisien Determinasi (R²) hasil dari variabel *locus of control* (X₁) dan stres kerja (X₂) mempengaruhi

sebesar 40,6% (0,406) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Sisanya 59,4% dipengaruhi faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Hal ini dikarenakan dampak dari locus of control dan kerja kerja berpengaruh dalam kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa *locus of control* (X₁) dan stres kerja (X₂) merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. FIFGROUP Cabang Sukabumi secara simultan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kenny & I (2016) menyatakan bahwa, stress kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Pada tingkat stres yang tinggi, kinerja karyawan juga rendah dan akan berakibat pada adanya penurunan kinerja, tetapi jika tingkat stres yang berlebihan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat. Sedangkan saat stress rendah kinerja karyawan rendah dan tidak memiliki tantangan sehingga muncul kebosanan karena *understimulation*. Jika kenaikan titik stress kerja mencapai titik optimum justru menghasilkan kinerja yang baik dan menimbulkan ide-ide yang inovatif, antusiasme dan output yang konstruktif (Setyowati, 2017). Maka perlu dilakukan pelatihan mengenai pengelolaan stress dan pengembangan diri. Pentingnya perusahaan untuk memperhatikan tingkat stress kerja para karyawan untuk tetap menjaga kualitas kerja para karyawan.

Locus of control berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. *Locus of control* mampu meningkatkan kinerja karyawan. *Locus of control* merupakan karakteristik psikologis sebagai *triger* untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. *Locus of control* yang benar akan membuat karyawan semangat bekerja tanpa adanya perasaan tertekan atau stres dalam bekerja, sehingga kinerja yang dihasilkan cukup tinggi (Erdawati, 2015). *Locus of Control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan terhadap diri sendiri akan menimbulkan perasaan-perasaan positif mengenai pekerjaannya, dan tentunya akan berdampak positif pada kualitas kerja karyawan (Lisnawati et al., 2019). Setyowati (2017), mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *locus of control* internal yang tinggi juga akan cenderung lebih mudah merasa puas dan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik karena adanya pengendalian diri yang bagus.

SIMPULAN

Locus of control dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam arti semakin baik *locus of control* yang terjadi di dalam perusahaan maka kepuasan

kerja dari karyawan diperusahaan akan baik atau tinggi dan semakin baik stres kerja dari karyawan juga akan semakin baik dalam menyelesaikan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Edwards, E. (2014). Psychometric Analysis of the UK Health and Safety Executive's Management Standards Work-related Stress Indicator Tool. *Work & Stress. An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22(2), 96-107. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370802166599?tab=permissions&scroll=top>
- Erdawati, E. (2015). Pengaruh *Locus Of Control* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(1), 39-51. <https://stiepasaman.ac.id/ojsapresiasiekonomi/index.php/apresiasiekonomi/article/viewFile/182/227>
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Kenny, S. R., & I, G. A. M. D. (2016). Pengaruh Stres Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Locus of Control sebagai Variabel Pemoderasi . *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(2), 115-127. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/download/23757/15548>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Kutanis, R. Ö., Mesci, M., & Övdür, Z. (2011). The Effects of Locus of Control on Learning Performance: A Case of an Academic Organization. *Journal of Economic and Social Studies*, 1(2), 113–136. <https://core.ac.uk/download/pdf/153447782.pdf>
- Lisnawati, A. S., & Dicky, J. (2019). Peran Locus of Control dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(2), 395-404. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i2.740>
- Mangkunegara, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Neog, N., & Barva, M. (2014). Factors Influencing Employee's Job Satisfaction: An Empirical Study among Employees of Automobile Service Workshops in Assam. *The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management (IFBM)*, 2(7), 305-316. <https://www.semanticscholar.org/paper/Factors-Influencing-Employee%E2%80%99s-Job-Satisfaction%3A-An-Neog-Barua/9b495c341805ee16cb0ffce2ca4037d27092fe6>
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior*, (13 th ed.). USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall
- Setiawan, I. A., & Ghozali, G. (2006). *Akuntansi Perilaku*. Semarang: Universitas Diponegoro Press
- Setyowati, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus of Control dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 136-137. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1397>