

HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL* DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PABRIK *GARMENT* PT. SRI REJEKI ISMAN SUKOHARJO

Akram Shiddiq Syaifullah, Harlina Nurtjahjanti

*Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275*

akramshddq@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara locus of control dengan stres kerja pada karyawan pabrik garment PT. Sri Rejeki Isman. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami seseorang akibat ketidakmampuan mengatasi tekanan dan tuntutan dalam pekerjaannya sehingga mempengaruhi kondisi emosi, kemampuan berpikir, serta kondisi fisiknya. Sampel penelitian ini adalah 107 karyawan pabrik *garment* PT. Sri Rejeki Isman yang diperoleh dengan menggunakan teknik *incidental quota sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Locus of Control* (17 item; $\alpha = 0,843$) dan Skala Stres Kerja (39 item; $\alpha = 0,923$). Analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *internal locus of control* dengan stres kerja ($r_{xy} = -0,294$ dengan $p = 0,002$) yang berarti bahwa semakin tinggi *internal locus of control* maka semakin rendah stres kerja serta adanya hubungan positif yang signifikan antara *external locus of control* dengan stres kerja ($r_{xy} = 0,405$ dengan $p = 0,000$) yang berarti bahwa semakin tinggi *external locus of control* maka semakin tinggi stres kerja. *Locus of control* memberikan sumbangan efektif sebesar 21,3% terhadap stres kerja.

Kata kunci: *locus of control*, stres kerja, karyawan pabrik *garment*

Abstract

The aim of this study was to examine the relationship between locus of control with work stress in the employee of PT. Sri Rejeki Isman's Garment Factory. Work stress is a condition of tension experienced by a person due to the inability to cope with the pressures and demands in his work that affect his emotional state, ability to think and physical condition. The sample of this research is 107 employees of PT. Sri Rejeki Isman's Garment Factory obtained by incidental quota sampling. This research instrument consist of two scales: Locus of Control Scale (17 items, $\alpha = 0,843$) and Work Stress Scale (39 items, $\alpha = 0,923$). Simple regression analysis showed that there is a negative correlation between internal locus of control with work stress ($r_{xy} = -0,294$; $p = 0,002$) which means the higher internal locus of control the lower work stress and there is a positive correlation between external locus of control with work stress ($r_{xy} = 0,405$; $p = 0,000$) which means the higher external locus of control the higher work stress. Locus of control support contributes effectively 21,3% to the work stress.

Keywords: *locus of control*, work stress, employee of garment factory

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu masalah terpenting yang perlu ditangani sebuah perusahaan, karena merupakan penyebab berfungsinya sumber daya lain (Hamid, 2014).

Optimalisasi sumber daya manusia dapat menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penting penentu keberhasilan suatu perusahaan, harus diperhatikan kondisinya baik secara fisik maupun psikis agar dapat bekerja secara efektif dan optimal. Perusahaan juga harus mengelola faktor-faktor baik dari dalam maupun luar yang berpotensi menghambat kinerja karyawan. Salah satu kondisi yang dapat mengganggu produktivitas seorang karyawan adalah stres kerja. Tingkat stres yang dialami karyawan dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerjanya (Handoko, 2008). Penelitian Hidayati, Purwanto, dan Yuwono (2008) menunjukkan hasil bahwa stres kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan negatif yang signifikan yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

Stres kerja dapat terjadi pada berbagai macam pekerjaan dan perusahaan, termasuk pada PT Sri Rejeki Isman (Sritex) yang merupakan salah satu perusahaan tekstil terbesar di Asia Tenggara. Proses produksi tekstil di PT. Sri Rejeki Isman yang masif menuntut karyawannya untuk bekerja dalam intensitas tinggi secara terus menerus. Beban kerja yang tinggi apabila tidak dikelola dengan baik oleh individu dapat menjadi tekanan yang berakibat meningkatnya stres kerja (Robbins, 2004). Hasil penelitian Samosir dan Syahfitri (2008) mengungkapkan bahwa beban kerja dan tuntutan kerja yang terlalu banyak dapat menjadi penyebab stres kerja. Pekerjaan pada pabrik garment juga menuntut karyawan untuk melakukan aktivitas yang cenderung sama dan berulang-ulang. Aktivitas dalam pekerjaan di pabrik yang monoton dan repetitif apabila tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan kelelahan mental (Anoraga, 2014).

Stres kerja juga dapat dipicu oleh kondisi dari luar seperti lingkungan kerja seseorang. Hasil penelitian yang dilakukan Noordiansah (2013) menyebutkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan stres kerja yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka stres kerja akan semakin rendah. Karyawan yang bekerja di pabrik beresiko mengalami stres kerja karena berada di lingkungan fisik yang memiliki banyak *stressor*. Muchlas (2012) menjelaskan kondisi-kondisi fisik di pabrik yang berpotensi menjadi stres kerja adalah situasi berdesakan (ruang kerja sempit), suara bising, udara panas atau dingin, adanya bahan kimia beracun atau radiasi, polusi udara, serta kurangnya pencahayaan.

Muchlas (2012) mendefinisikan stres kerja sebagai respons yang adaptif, dimediasi oleh perbedaan-perbedaan individual, dan atau proses-proses psikologis yang merupakan konsekuensi dari tindakan atau situasi eksternal, atau peristiwa yang menempatkan seseorang pada tuntutan psikologis dan atau fisik secara eksekutif. Robbins dan Judge (2015) membagi sumber stres kedalam tiga kategori, yaitu faktor pribadi, faktor organisasi, dan faktor lingkungan. Faktor pribadi mencakup permasalahan keluarga, masalah ekonomi, dan kepribadian individu. Faktor organisasi berupa tuntutan tugas yang terlampaui berat, masalah peran dalam organisasi, serta hubungan antar karyawan di perusahaan baik itu kepada atasan, rekan, maupun bawahan. Faktor lingkungan dapat berupa perubahan serta perkembangan teknologi dan ekonomi.

Selain faktor dari luar individu, salah satu faktor yang paling mempengaruhi tingkat stres seseorang adalah salah satu faktor pribadi yaitu kepribadian. Penelitian yang dilakukan Wijono (2006) memberikan hasil bahwa tipe kepribadian berpengaruh langsung terhadap tingkat stres kerjanya. Perbedaan kepribadian yang dimiliki membuat coping terhadap stres antar individu berbeda-beda, diantaranya adalah kontrol diri dan penilaian positif (*positive reappraisal*) yang termasuk dalam *emotional focused coping* (Lazarus, 1991). Salah satu konsep dalam kepribadian manusia yang berkaitan dengan kontrol diri dan penilaian terhadap diri adalah *locus of control*. *Locus of control* adalah konsep kepribadian yang dikembangkan oleh Julian Rotter. Rotter (dalam

Engler, 2009) meneliti sejauh mana seseorang mempercayai kontrol akan suatu kejadian yang menyimpannya, apakah dikontrol oleh dirinya sendiri, oleh orang lain, ataupun oleh takdir dan keberuntungan. Individu dengan *internal locus of control* mempercayai bahwa dirinya lah yang bertanggung jawab akan sesuatu yang terjadi padanya, sedangkan individu dengan *external locus of control* meyakini bahwa kontrol terhadap sesuatu hal yang terjadi berada diluar dirinya.

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa individu dengan *internal locus of control* lebih berpotensi memberikan keuntungan dan pencapaian dibandingkan dengan individu dengan *external locus of control*. Individu-individu dengan *internal locus of control* tinggi, memiliki keyakinan bahwa mereka mampu mengendalikan lingkungannya, sehingga cenderung lebih proaktif dan berusaha mengendalikan lingkungannya untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2015). Agarwal dan Misra (dalam Engler, 2009) berpendapat bahwa individu dengan *internal locus of control* cenderung lebih mudah mempelajari sesuatu, memiliki problem solving yang lebih baik, serta memiliki kemungkinan lebih besar untuk berprestasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Boone, Brabander, Carree, Jong, Olfen, dan Witteloostuijn (2002) mengungkapkan bahwa individu dengan *internal locus of control* lebih kooperatif dan lebih cepat belajar dibandingkan individu dengan *external locus of control*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *locus of control* dengan stres kerja pada karyawan pabrik *garment* PT. Sri Rejeki Isman Sukoharjo. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah (1) terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *internal locus of control* dengan stres kerja pada karyawan PT. Sri Rejeki Isman Sukoharjo serta (2) terdapat hubungan positif yang signifikan antara *external locus of control* dengan stres kerja pada karyawan PT. Sri Rejeki Isman Sukoharjo.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik *garment* PT. Sri Rejeki Isman Sukoharjo yang memenuhi karakteristik subjek penelitian yaitu merupakan karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun dan tidak sedang mengikuti pelatihan. Jumlah populasi sebanyak 220 orang dan jumlah sampel sebanyak 107 orang yang didapat dengan menggunakan teknik *incidental quota sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Locus of Control* (17 item; $\alpha=0,843$) dan Skala Stres Kerja (39 item; $\alpha=0,923$). Skala *Locus of Control* menggunakan skala *IPC-Locus of Control* yang disusun oleh Levenson (dalam Azwar, 2013). Skala Stres Kerja disusun berdasarkan gejala-gejala stres kerja menurut Muchlas (2012) yaitu gejala fisiologis, psikologis dan perilaku. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis data dalam penelitian ini diproses menggunakan program komputer *Statistical Package for Science* (SPSS) versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Signifikansi ($p > 0,05$)	Bentuk
<i>Internal Locus of Control</i>	1,168	0,130	Normal
<i>External Locus of Control</i>	1,848	0,127	Normal
Stres Kerja	1,740	0,053	Normal

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Kolmogorov Smirnov* untuk variabel stres kerja sebesar 0,130; variabel *internal locus of control* sebesar 0,127 dan variabel *external locus of control* sebesar 0,053. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data dalam penelitian ini menunjukkan distribusi yang normal ($p > 0,05$).

Tabel 2. Uji Linearitas

Nilai F	Signifikansi	Probabilitas
14,099	0,000	$p < 0,05$

Uji linearitas hubungan antara variabel *locus of control* dengan stres kerja menghasilkan nilai koefisien F = 14,099 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti hubungan antara kedua variabel bersifat linier.

Tabel 3. Koefisien Korelasi

		<i>Internal locus of control</i>	<i>External locus of control</i>	Stres Kerja
Pearson Correlation	<i>Locus of control Internal</i>	1.000		-.294
	<i>External</i>		1.000	.405
	Stres Kerja	-.294	.405	1.000
Sig. (1-tailed)	<i>Locus of control Internal</i>			0.002
	<i>External</i>		0.000	0.000
	Stres Kerja	0.002		

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh koefisien korelasi antara *internal locus of control* dengan stres kerja sebesar -0,294 dengan taraf signifikansi $p = 0,002$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *internal locus of control* dengan stres kerja, sedangkan koefisien korelasi antara *external locus of control* dengan stres kerja sebesar 0,405 dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *external locus of control* dengan stres kerja.

Hasil penelitian ini dapat menjelaskan bahwa tinggi rendahnya locus of control seseorang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja yang dialaminya. Individu dengan *locus of control* yang *internal* cenderung lebih mampu mengatasi *stressor* dibanding individu dengan *external locus of control* sehingga dapat mengurangi tingkat stres kerjanya. Wijono (2015) mengemukakan bahwa individu dengan internal locus of control cenderung lebih memiliki kontrol terhadap lingkungan kerjanya, sehingga dapat mengatasi masalah dan tekanan.

Rendahnya stres kerja dalam teori *cognitive appraisal* yang dikemukakan Lazarus (1991) merupakan hasil dari penilaian kognitif yang baik terhadap *stressor* baik penilaian primer maupun penilaian sekunder. Karyawan pabrik *garment* dalam melakukan penilaian primer mampu menilai *stressor* dalam pekerjaannya seperti kebisingan, kegiatan yang berdesakan serta aktivitas yang repetitif bukan merupakan hal yang mengancam sehingga menghasilkan penilaian yang positif. Hasil penelitian Pratiwi, Anward, dan Febriana (2013) menunjukkan bahwa semakin positif persepsi terhadap kebisingan (salah satu sumber stres potensial) maka semakin rendah stres kerja.

Karyawan pabrik *garment* dalam penilaian sekunder menilai dirinya memiliki kemampuan yang baik untuk menghadapi tantangan dan stressor yang ada dalam pekerjaannya sehingga memiliki stres kerja yang rendah.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,462	0,213	0,192	10,245

Koefisien determinasi atau *R Square* pada penelitian ini adalah sebesar 0,213. Angka tersebut dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini, *locus of control* memiliki sumbangan efektif sebesar 21,3% terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat konsistensi stres kerja sebesar 21,3% dapat diprediksi oleh variabel *locus of control*, sisanya sebesar 88,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa (1) terdapat hubungan negatif yang antara *internal locus of control* dengan stres kerja sehingga semakin tinggi *internal locus of control* maka semakin rendah stres kerja, sebaliknya semakin rendah *internal locus of control* semakin tinggi stres kerja. Penelitian ini juga memberikan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *external locus of control* dengan stres kerja yang berarti semakin tinggi *external locus of control* maka semakin tinggi stres kerja, sebaliknya semakin rendah *external locus of control* semakin rendah stres kerja. *Locus of control* memberikan sumbangan efektif sebesar 21,3% terhadap stres kerja, sedangkan 78,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. (2013). *Penyusunan Skala*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Boone, C., Brabander, B., Carree, M., Jong, G., Olffen, W. & Witteloostuijn, A. (2002). Locus of Control and Learning to Cooperate in a Prisoner's Dilemma Game. *Journal of Personality and Individual Differences*. 32(2), 929-946
- Engler, B. (2009). *Personality Theories*. Eighth Edition. Boston: Houghton Mifflin Publishing Company
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Handoko, T. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hidayati, R., Purwanto, Y. & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*. 2(1), 91-96
- Lazarus, R. (1991). *Emotion and Adaptation*. New York: Oxford University Press

- Muchlas, M. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Noordiansah, P. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Perawat (Studi pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*. 1(2), 13-25
- Pratiwi, J., Anward, H. & Febriana, S. (2013). Hubungan antara Persepsi terhadap Kebisingan dengan Stres Karyawan. *Jurnal EcoPsy*. 1(1), 34-37
- Robbins, S. (2004). *Perilaku Organisasi Jilid II*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, S. & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Samosir, Z. & Syahfitri, I. (2008). Faktor Penyebab Stres Kerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi*. 6(1), 23-40
- Wijono, S. (2006). Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran terhadap Stres Kerja Manajer Madya. *Jurnal Psikologi Universitas Airlangga*. 8(3), 188-197
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana