



**HUBUNGAN ANTARA *INTERNAL LOCUS OF CONTROL*
DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN
MARKETING PT. NUSANTARA SURYA SAKTI DEMAK**

Skripsi

disajikan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

oleh

Krisna Widyastuti

1550407022

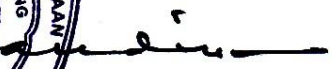
**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2013**

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *Hubungan antara Internal Locus Of Control dengan Stres Kerja pada Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Demak* telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna memperoleh derajat Sarjana S1 Psikologi pada hari Jumat, 12 Juli 2013.

Panitia Ujian Skripsi



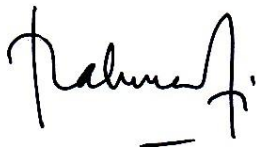

M.Pd
19801 197903 1 007

Penguji Utama



Dr. Sri Maryati Deliana, M.Si
NIP. 19540624 198203 2 001

Penguji / Pembimbing I



Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si
NIP. 19790502 200801 2 018

Sekretaris



Liftiah, S. Psi., M.Si
NIP. 19690415 199703 2002

Penguji / Pembimbing II



Dra. Tri Esti Budiningsih, S.Psi., M.A
NIP. 19581125 198601 2001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi dengan judul *Hubungan antara Internal Locus Of Control dengan Stres Kerja pada Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Demak* benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan pada kode etik ilmiah.

Semarang, 17Juni 2013

Krisna Widyastuti
NIM. 1550407022

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- ✚ Sesungguhnya Sesudah Kesulitan Ada Kemudahan dan hanya kepada TuhanMulah kamu berharap (Al- Insyirah: 5 dan 8)

- ✚ Banyak kegagalan dalam hidup ini karena orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah (Thomas Alva Edison)

PERSEMBAHAN :

Karya sederhana ini kupersembahkan untuk :

Bapak, dan Ibu yang ku cintai dan sayangi.
Kakakku Riena & Ronie, Kakakku Diena & Dede
serta orang-orang yang kusayangi atas cinta, kasih
sayang, dukungan, bantuan, pengertian, motivasi
yang selalu menyertai langkahku

Keluarga besarku yang selalu memberikan motivasi

Almamaterku Psikologi UNNES

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan karunia, rahmat, pertolongan dan hidayahNya sehingga skripsi berjudul *Hubungan antara Internal Locus Of Control dengan Stres Kerja pada Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Demak* dapat diselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini merupakan kewajiban penulis sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Hardjono, M.Pd, Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang
2. Bapak Dr. Edy Purwanto, M.Si, Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang
3. Ibu Rahmawati Prihastuty, S.Psi, M.Siselaku dosen pembimbing I yang selalu berkenan meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan arahan, serta masukan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Dra. Tri Esti BudiningsihS. Psi., M. Si.selaku dosen pembimbing II dan Dosen wali, terima kasih atas bimbingannya, pengarahan, kepercayaan dan motivasi yang sangat berarti bagi penulis dalam segala hal.

5. Dr. Sri Maryati deliana, M. Si sebagai dosen penguji yang telah memberikan masukan serta arahan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
6. Bapak Ibu tercinta dan kakak – kakakku tersayang terima kasih atas semua kasih sayang dan cinta yang tak terhingga serta semangat dan doa di setiap waktumu.
7. Bapak Syam Pribadi sebagai Kepala Cabang PT. Nusantara Surya SaktiDemakdan Seluruh Karyawan Marketing yang telah memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian ini.
8. Mas Arif Hidayat “Terima kasih atas segala kasih sayang, motivasi, dukungan, semangat, waktu dan doanya untuk Krisna dalam setiap suasana, tetap semangat dan menjadi yang terbaikdalam hidupku.”
9. Teman-teman Psikologi ‘07, Dewinta, Sigit, Inung, Dias, wendi, Meyfi, Dinar,Putri, Nety, Ndin, Novina, Diyah arfi ’09 terima kasih atas kebersamaan yang telah kalian berikan.
10. Kepada pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala kebaikan dan keikhlasan mendapat balasan dan rahmat dari Allah SWT, serta semoga karya ini bermanfaat. Amin.

Semarang, 17 Juni 2013

Penulis

ABSTRAK

Widyastuti, Krisna. 2013. Hubungan antara *Internal Locus of Control* dengan Stres Kerja pada Karyawan Bagian Marketing PT. Nusantara Surya Sakti Demak. *Skripsi*. Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Dosen Pembimbing: Rahmawati Prihastuty, S.Psi, M.Si, dan Dra. Tri Esti Budiningsih, M.A

Kata kunci: stress kerja, *internal locus of control*

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peranan penting pada suatu organisasi dalam usahanya mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi, sehingga diharapkan karyawan dapat menanamkan sikap senang bekerja dan terhindar dari stres kerja yang dapat membuat produktivitas kerja menurun. Stres kerja terjadi karena interaksi antara karyawan dengan lingkungan kerja yang dipandang sebagai suatu ancaman terhadap kemampuan kerja, keseimbangan psikologis dan fisiologis karyawan. Tinggi rendahnya stres kerja itu sendiri dipengaruhi oleh penilaian subjektif karyawan terhadap kondisi pekerjaan, seperti: beban kerja, yang dianggap sebagai stressor. Penilaian ini dipengaruhi oleh faktor individu seperti kepribadian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *internal locus of control* dengan stres kerja pada Karyawan Bagian Marketing PT Nusantara Surya Sakti Demak.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Nusantara Surya Sakti Demak. Subjek penelitian berjumlah 49 orang yang ditentukan menggunakan teknik populasi sampling (studi populasi). Stres kerja diukur dengan menggunakan skala stres kerja. Skala stres kerja mempunyai 32 item valid dari item awal sejumlah 40 item, dengan rentang nilai validitas antara 0,366 sampai 0,548. Skala stres kerja mempunyai nilai reliabilitas sebesar 0,888, yang berarti reliabel. Sedangkan *internal locus of control* diukur dengan menggunakan skala *internal locus of control*. Skala *internal locus of control* mempunyai 26 item valid dari item awal sejumlah 32 item, dengan rentang nilai validitas antara 0,302 sampai 0,608. Skala *internal locus of control* mempunyai nilai reliabilitas sebesar 0,847, yang berarti reliabel. Uji korelasi menggunakan teknik *product moment* yang dikerjakan menggunakan bantuan program SPSS 17 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan variabel stres kerja pada subjek penelitian tergolong sedang. Adapun variabel *internal locus of control* pada subjek penelitian tergolong sedang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *internal locus of control* dengan stres kerja pada karyawan dengan nilai r sebesar -0,595 dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Hal tersebut berarti hipotesis yang berbunyi “Ada hubungan negatif antara *internal locus of control* dengan stres kerja pada karyawan PT Nusantara Surya Sakti Demak” diterima.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Pengesahan.....	ii
Pernyataan.....	iii
Motto dan Peruntukan.....	iv
Kata Pengantar	v
Abstrak.....	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	iv
BAB 1 Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 Tinjauan Pustaka	11
2.1 Stres Kerja	11
2.1.1 Pengertian Stres Kerja	11
2.1.2 Gejala-gejala Stres Kerja	13
2.1.3 Sumber-sumber Stres Kerja	16
2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	19

2.1.5	Dampak Stres Kerja	23
2.2	<i>Internal Locus Of Control</i>	26
2.2.1	Pengertian <i>Locus Control</i>	26
2.2.2	Pengertian <i>Internal Locus of Control</i>	27
2.2.3	Karakteristik <i>Internal Locus of Control</i>	28
2.2.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Internal Locus of Control</i>	30
2.3	Karyawan Bagian Marketing	31
2.3.1	Pengertian Marketing (Pemasaran)	31
2.3.2	<i>Job Description</i> Karyawan Bagian Marketing	33
2.4	Hubungan antara <i>Internal Locus of Control</i> dengan Stres Kerja pada Karyawan	35
2.5	Hipotesis	41
BAB 3	Metode Penelitian	42
3.1	Jenis Penelitian.....	42
3.2	Variabel Penelitian.....	43
3.2.1	Identifikasi Variabel Penelitian	43
3.2.2	Definisi Operasional	43
3.3	Populasi dan Sampel	45
3.3.1	Populasi	45
3.3.2	Sampel	45
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel	46
3.4	Metode Pengumpulan Data	46
3.4.1	Skala Stres Kerja	47

3.4.2	Skala <i>Internal Locus of Control</i>	48
3.5	Validitas dan Reliabilitas	51
3.5.1	Validitas	51
3.5.2	Reliabilitas	52
3.5.3	Hasil Uji Validitas	53
3.5.4	Hasil Uji Reliabilitas	56
3.6	Metode Analisis Data	56
BAB 4	Hasil Penelitian dan Pembahasan	58
4.1	Persiapan Penelitian	58
4.1.1	Orientasi Kancan Penelitian.....	58
4.1.2	Proses Perijinan.....	61
4.1.3	Penentuan Sampel.....	62
4.2	Pelaksanaan Penelitian.....	62
4.2.1	Pengumpulan Data	62
4.2.2	Pelaksanaan Skoring	63
4.3	Hasil Penelitian	64
4.3.1	Hasil Uji Linearitas	64
4.3.2	Uji Hipotesis	64
4.3.3	Analisis Deskriptif	65
4.4	Pembahasan	83
4.4.1	Hubungan antara <i>Internal Locus Of Control</i> dengan Stres Kerja pada Karyawan Nusantara Surya Sakti Demak	83
4.4.2	Gambaran Stres Kerja pada Karyawan Nusantara Surya Sakti Demak...	86

4.4.3	Gambaran <i>Internal Locus Of Control</i> pada Karyawan Nusantara Surya Sakti Demak	91
4.4.4	Keterbatasan Penelitian	95
BAB 5	Penutup	97
5.1	Simpulan	97
5.2	Saran	97
	Daftar Pustaka.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: Kriteria dan Nilai Alternatif Jawaban	48
Tabel 3.2	: Blueprint Skala Stres Kerja	50
Tabel 3.3	: Blueprint Skala <i>Internal Locus of Control</i>	50
Tabel 3.4	: Sebaran Item Valid dan Tidak Valid Skala Stres Kerja	53
Tabel 3.5	: Sebaran Item Valid dan Tidak Valid Skala <i>Internal Locus of Control</i>	54
Tabel 4.1	: Hasil Uji Linearitas	64
Tabel 4.2	: Hasil Uji Korelasi Variabel <i>Internal Locus of Control</i> dan Stres Kerja	65
Tabel 4.3	: Penggolongan Kriteria Analisis Berdasarkan Mean Hipotetik ...	66
Tabel 4.4	: Distribusi Frekuensi Stres Kerja Responden	67
Tabel 4.5	: Distribusi Frekuensi Stres Kerja Responden Ditinjau dari Gejala Fisik.....	68
Tabel 4.6	: Distribusi Frekuensi Stres Kerja Responden Ditinjau dari Gejala Emosional.....	69
Tabel 4.7	: Distribusi Frekuensi Stres Kerja Responden Ditinjau dari Gejala Sosial	71
Tabel 4.8	: Ringkasan Analisis Stres Kerja Tiap Aspek.....	72
Tabel 4.9	: Perbandingan Mean Empirik Tiap Aspek Stres Kerja.....	73
Tabel 4.10	: Distribusi Frekuensi <i>Internal Locus of Control</i> Responden	74

Tabel 4.11 : Distribusi Frekuensi <i>Internal Locus of Control</i> Responden Ditinjau dari Keyakinan pada Usaha Sendiri.....	75
Tabel 4.12 : Distribusi Frekuensi <i>Internal Locus of Control</i> RespondenDitinjau dari Dorongan untuk Berhasil.....	77
Tabel 4.13 : Distribusi Frekuensi <i>Internal Locus of Control</i> Responden Ditinjau dari Tidak Mudah Terpengaruh.....	78
Tabel 4.14 : Distribusi Frekuensi <i>Internal Locus of Control</i> Responden Ditinjau dari Mampu Menghadapi Kegagalan	79
Tabel 4.15 : Ringkasan Analisis <i>Internal Locus of Control</i> Tiap Aspek.....	81
Tabel 4.16 : Perbandingan Mean Empirik Tiap Aspek <i>Internal Locus Control</i>	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Penelitian	40
Gambar 4.1 : Diagram Stres Kerja Karyawan	67
Gambar 4.2 : Diagram Stres Kerja Responden Ditinjau Dari Gejala Fisik....	69
Gambar 4.3 : Diagram Stres Kerja Responden Ditinjau Dari Gejala Emosional.....	70
Gambar 4.4 : Diagram Stres Kerja Responden Ditinjau Dari Gejala Sosial..	71
Gambar 4.5 : Analisis Stres Kerja Tiap Aspek	72
Gambar 4.6 : Diagram <i>Internal Locus of Control</i> Responden	74
Gambar 4.7 : Diagram Stres Kerja Responden Ditinjau Dari Keyakinan pada Usaha Sendiri.....	76
Gambar 4.8 : Diagram Stres Kerja Responden Ditinjau Dari Dorongan untuk Berhasil.....	77
Gambar 4.9 : Diagram Stres Kerja Responden Ditinjau Dari Tidak Mudah Terpengaruh.....	79
Gambar 4.10: Diagram Stres Kerja Responden Ditinjau Dari Mampu Menghadapi Kegagalan.....	80
Gambar 4.11 : Analisis <i>Internal Locus of Control</i> Tiap Aspek	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lembar Lampiran.....	103
Lampiran 1 : Instrumen Penelitian.....	103
Lampiran 2 : Tabulasi Data Skor Instrumen.....	110
Lampiran 3 : Uji Validitas Item Instrumen.....	112
Lampiran 4 : Uji Reliabilitas Skala.....	118
Lampiran 5 : Analisis Data	119
Lampiran 6 : Surat Penelitian	122
Lampiran 7 : Foto Penelitian.....	124

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peranan penting pada suatu organisasi dalam usahanya mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi. Dikatakan penting karena karyawan merupakan penggerak segala aktifitas dalam organisasi. Karyawan merupakan salah satu dimensi penting yang menjadi titik perhatian dari setiap organisasi.

Karyawan merupakan aset utama dalam organisasi yang menentukan hidup matinya organisasi. As'ad (2002:65) mengatakan bahwa berhasil atau tidaknya organisasi mencapai tujuannya serta efisiensi banyak tergantung pada karyawan yang melakukan pekerjaan. Hal ini dikarenakan karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Seorang karyawan akan menjadi perencana, pelaku dan sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawannya meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Jadi, karyawan sebagai sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika suatu organisasi.

Namun demikian, suatu organisasi tidak cukup hanya memiliki karyawan yang potensial saja tetapi organisasi yang ingin maju membutuhkan adanya kemauan dan kesediaan untuk bekerja dari para karyawannya. Allen (As'ad, 2002:103) mengatakan bahwa betapapun sempurnanya rencana-rencana,

organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, apabila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenar-benarnya dapat dicapainya.

Organisasi sangat membutuhkan orang yang bersedia untuk bekerja demi kepentingan organisasi dan terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi. Sebagai salah satu pilar utama organisasi, karyawan diharapkan dapat menanamkan sikap senang bekerja dan terhindar dari stres kerja yang dapat membuat produktivitas kerja menurun. Rustiana dan Cahyati (2012:146) mengatakan bahwa stres kerja dapat mengakibatkan penyakit fisik (seperti penyakit jantung koroner, hipertensi, tukak lambung, gangguan menstruasi, gangguan pencernaan), kecelakaan kerja, absen pegawai, lesu kerja (kehilangan motivasi kerja), dan dapat menyebabkan gangguan jiwa mulai dari gangguan yang mempunyai efek ringan hingga gangguan yang mengakibatkan ketidakmampuan yang berat.

Stres sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2001:108). Stres merupakan sesuatu hal yang amat alamiah. Dalam bidang pekerjaan, stres seringkali dialami oleh seorang karyawan. Stres kerja terjadi karena interaksi antara karyawan dengan lingkungan kerja yang dipandang sebagai suatu ancaman terhadap kemampuan kerja, keseimbangan psikologis dan fisiologis karyawan.

Stres sendiri dapat dikelompokkan menjadi dua tipe, yaitu *eustress* dan *distress*. *Eustress* adalah perasaan-perasaan yang menyenangkan (positif)

individu, yang dialami karena mendapatkan penghargaan atau mendapat pujian atas dasar prestasi kerjanya yang memuaskan. Tipe stres yang kedua disebut sebagai *distress*, yaitu perasaan-perasaan yang tidak menyenangkan (negatif) individu dan dapat menyebabkan prestasi kerjanya turun. Penelitian ini mengartikan stres kerja sebagai *distress*, yaitu perasaan-perasaan negatif yang tidak menyenangkan dan dapat mengganggu atau menghambat individu untuk berprestasi dalam kehidupan organisasi (Wijono, 2006:189).

Stres kerja merupakan ketegangan yang sering dialami oleh karyawan yang dapat mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Timbulnya ketegangan tersebut pada hakikatnya bersumber pada tiga faktor, yakni masalah organisasi lingkungan kerja, faktor individu karyawan dan hal lain yang berhubungan dengan masyarakat (Rustiana dan Cahyati, 2012:145). Beberapa sumber stres menurut Cooper and Williams (dalam Rustiana dan Cahyati, 2012:145) yang dianggap sebagai sumber stres kerja meliputi kondisi pekerjaan, konflik peran, struktur organisasi, dan pengembangan karir.

Seseorang yang mengalami stres kerja pada umumnya menunjukkan tingkah laku atau kegiatan yang tidak biasanya dilakukan, yang dilakukan tanpa disadari atau bahkan disengaja. Perilaku-perilaku tersebut dapat terlihat pada aktivitas fisik dan kognitif pada karyawan, seperti: merokok terus menerus, terlalu tergantung pada minuman keras maupun berbagai macam obat-obatan, kepala selalu pusing, rasa lelah tanpa sebab yang jelas, tidak dapat tidur, perut selalu mual, gelisah, terlalu mengandalkan pekerjaan untuk kepuasan, terlalu emosional, murung dan tidak percaya diri, tidak dapat konsentrasi dalam menyelesaikan

pekerjaan, takut dan cemas serta berbagai tingkah laku yang menyimpang dari kebiasaan lainnya (Anoraga, 2001:91-92).

Stres kerja merupakan fenomena psikofisik yang bersifat manusiawi, dalam arti bahwa stres kerja bersifat inheren dalam diri setiap karyawan dalam menghadapi pekerjaannya sehari-hari. Stres kerja dapat dialami oleh karyawan, tanpa mengenal jenis kelamin, usia, kedudukan, jabatan atau status sosial ekonomi (Yusuf, 2004:93).

Fenomena stres kerja juga dialami oleh karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak, khususnya dialami oleh karyawan bagian marketing. Berdasarkan hasil pengumpulan data awal dengan menggunakan kuesioner pada 30 karyawan bagian marketing PT. Nusantara Surya Sakti Demak yang dilakukan pada tanggal 22-24 Oktober 2012 diketahui bahwa 26 karyawan (86,67%) menunjukkan stres kerja dalam taraf cukup tinggi dan 4 karyawan (13,33%) menunjukkan stres kerja dalam taraf tinggi. Hasil ini menunjukkan ada kecenderungan stres kerja yang relatif tinggi pada karyawan bagian marketing PT. Nusantara Surya Sakti Demak.

Jika dibandingkan dengan karyawan bagian lain, stres kerja pada karyawan bagian marketing relatif cukup tinggi. Hasil pengumpulan data dengan kuesioner pada 7 karyawan bagian kolektor, 7 karyawan bagian surveyor, dan 6 karyawan bagian administrasi diketahui untuk bagian kolektor menunjukkan 100% karyawan mengalami stres sedang, untuk bagian surveyor diketahui stres sedang 85,71% dan stres rendah 14,29%, sedangkan untuk karyawan bagian administrasi menunjukkan stres sedang 33,33% dan stres rendah 66,67%.

Hal ini disebabkan beban tugas yang dihadapi oleh karyawan bagian marketing cenderung lebih tinggi dibandingkan karyawan bagian lain. Beban tersebut terkait dengan target penjualan yang harus dicapai oleh setiap karyawan agar dapat menerima bonus dari perusahaan, selain itu karyawan bagian marketing merupakan karyawan lapangan yang membutuhkan energi lebih besar daripada karyawan lainnya sehingga seringkali menimbulkan kelelahan kerja yang tidak jarang dapat meningkatkan stres pada karyawan. Hal lain yang dapat menimbulkan beban bagi karyawan marketing adalah harus menghadapi berbagai macam konsumen yang tidak jarang dapat menguras emosi para karyawan.

Sejalan dengan pengumpulan data melalui kuesioner, berdasarkan hasil wawancara dengan 3 orang karyawan bagian marketing PT Nusantara Surya Sakti Demak menyimpulkan bahwa adanya kecenderungan meningkatnya stres kerja pada karyawan bagian marketing, seperti: gelisah, agresif atau bekerja secara sembrono, tidak bersemangat dalam bekerja, dan merokok secara berlebihan. Hal ini disebabkan adanya tekanan dalam target penjualan yang harus dipenuhi setiap bulannya, sementara produk yang dijual merupakan barang *indent* (tunggu), sehingga banyak sekali konsumen yang membatalkan transaksi. Hal ini menyebabkan target penjualan tidak terpenuhi, sehingga bonus target tidak terbayar dan seringkali mendapat sanksi dari Kepala Cabang. Kondisi demikian ternyata dapat meningkatkan stres kerja pada karyawan.

Tinggi rendahnya stres kerja tersebut dipengaruhi oleh penilaian subjektif karyawan terhadap kondisi pekerjaan, seperti: beban kerja, yang dianggap sebagai stressor. Penilaian ini dipengaruhi oleh faktor individu seperti kepribadian. Hal ini

sejalan penelitian Wijono (2006:189) bahwa salah satu sumber stres pada karyawan adalah kepribadian. Sehnert (1997:39) mengatakan bahwa ada dua penyebab utama munculnya stres dalam pekerjaan yaitu kurangnya kendali dan faktor kepribadian. Hasil penelitian Friedman dan Rosenman (Sehnert, 1997:39) juga mendapatkan hasil senada bahwa seorang karyawan dengan karakteristik kepribadian tertentu tiga kali lebih mungkin mendapat serangan stres. Salah satu konsep kepribadian yang berpengaruh terhadap stres kerja adalah *internal locus of control* yang dikembangkan oleh Rotter.

Peneliti mengambil faktor *internal locus of control* karena berdasarkan hasil pengumpulan data awal pada karyawan bagian marketing PT. Nusantara Surya Sakti Demak pada tanggal 22-24 Oktober 2012, diketahui bahwa sebagian besar karyawan cenderung menunjukkan *internal locus of control* yang masih rendah. Hasil pengumpulan data awal dengan melakukan penyebaran angket kepada 30 karyawan marketing diketahui bahwa 11 karyawan (36,67%) termasuk kategori rendah, 13 karyawan (43,33%) termasuk kategori sedang dan 6 karyawan (20%) termasuk kategori tinggi. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan 3 karyawan bagian marketing PT Nusantara Surya Sakti Demak dengan kesimpulan bahwa karyawan belum memiliki keyakinan dalam dirinya untuk berhasil dalam pekerjaan. Menurut para karyawan, bahwa sukses atau tidaknya seorang karyawan banyak tergantung dari atasannya. Hal ini menunjukkan bahwa *internal locus of control* pada karyawan cenderung rendah.

Internal locus of control merupakan konsep kontinum dari *locus of control* yaitu persepsi seseorang tentang sumber nasibnya (Robbins, 2003:127). *Internal*

locus of control didefinisikan sebagai dimensi kepribadian tentang keyakinan atau persepsi seseorang bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya disebabkan oleh faktor internal (berasal dari dirinya sendiri) (Yusuf, 2004:120). Rini (2002:1) mengatakan bahwa *internal locus of control* adalah persepsi orang dalam memandang keberhasilan atau kegagalan yaitu tergantung dari usaha diri sendiri dan tidak mudah menyerah pada nasib atau keadaan serta tidak tergantung/mengharapkan bantuan orang lain.

Menurut Zulkaida (2007:2), seseorang dengan *internal locus of control* cenderung menganggap bahwa ketrampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*efforts*) lebih menentukan pencapaian dalam hidup mereka. Rotter (Gibson, dkk., 2005:67) menyebutkan bahwa seseorang dengan *internal locus of control* melihat bahwa pengendalian dari kehidupannya datang dari dalam dirinya sendiri. Karyawan dengan *internal locus of control* memiliki keyakinan bahwa dirinya dapat mengatur dan mengarahkan hidupnya serta memiliki kemampuan dan kebebasan dalam menentukan perilakunya untuk mengendalikan penguat yang diterimanya.

Hasil penelitian Anderson (1997) tentang “Locus of Control, Coping Behaviors, and Performance in a Stress Setting: A Longitudinal Study” menjelaskan bahwa seseorang yang dikendalikan oleh kekuatan sendiri (*internal locus of control*) ditemukan kurang merasa tertekan ketimbang mereka yang dikendalikan oleh kekuatan dari luar (*external locus of control*) dan menunjukkan perilaku yang lebih berorientasi pada pekerjaan daripada perilaku yang berorientasi pada emosi. Di samping itu, perilaku yang berorientasi pada

pekerjaan dari mereka yang dikendalikan oleh kekuatan sendiri diasosiasikan dengan prestasi yang lebih baik.

Robbins (2003:127) mengatakan bahwa orang yang memiliki *internal locus of control* yakin bahwa kesehatan benar-benar berada dalam kendalinya sendiri melalui perilaku yang tepat, sehingga orang-orang tersebut menerima tanggung jawab yang lebih besar atas kesehatannya dan memiliki perilaku kesehatan yang lebih baik. Seorang karyawan dengan *internal locus of control* yang tinggi akan lebih mampu mengendalikan dirinya dalam menghadapi stres kerja.

Karyawan yang memiliki *internal locus of control* yang tinggi akan lebih aktif berusaha keras, berprestasi, penuh kekuatan, tidak tergantung dan efektif. Karyawan demikian memiliki sifat lebih mandiri dan lebih ulet serta memiliki daya tahan yang lebih kuat terutama dalam menghadapi kegagalan, khususnya dalam dunia kerja (Sujana dan Wulan, 1994:2). Hal inilah yang menyebabkan seseorang dengan *internal locus of control* lebih mampu menghadapi stres kerja yang dialaminya. Karyawan yang memiliki *internal locus of control* yang tinggi akan memiliki tingkat stres yang lebih rendah karena karyawan tersebut memiliki daya tahan dan keefektifan dalam menghadapi dan menyikapi datangnya stressor-stressor kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang hubungan antara *internal locus of control* dengan stres kerja pada karyawan. Penelitian ini berjudul “Hubungan antara *Internal Locus of*

Control dengan Stres Kerja pada Karyawan Bagian Marketing PT. Nusantara Surya Sakti Demak”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti ingin mengungkap lebih jauh mengenai permasalahan apakah ada hubungan antara *internal locus of control* dengan stres kerja pada karyawan bagian marketing PT Nusantara Surya Sakti Demak?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *internal locus of control* dengan stres kerja pada Karyawan Bagian Marketing PT Nusantara Surya Sakti Demak.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan yang bermanfaat di bidang ilmu Psikologi, khususnya psikologi industri.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang berguna bagi karyawan dan perusahaan mengenai stres kerja dalam rangka untuk mengurangi dampaknya pada karyawan serta hubungannya dengan *internal locus of control*.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan bagian dari stres kehidupan. Pekerjaan atau lingkungan sosial pekerjaan biasanya dapat mengakibatkan ketegangan pada manusia baik karena sebab-sebab yang rumit ataupun yang sederhana sehingga menyebabkan stres. Davis dan Newstrom (2005:195) mengatakan bahwa stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Anoraga (2009:108) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu bentuk tanggapan karyawan, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungan kerjanya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Anoraga menambahkan bahwa stres kerja merupakan suatu persepsi dari karyawan akan adanya ancaman atau tantangan yang menggerakkan, menyiagakan atau membuat aktif dirinya. Karyawan dapat merasakan lingkungan kerjanya sebagai suatu ancaman atau tantangan.

Mangkunegara (2004:93) menyatakan stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Filippo (1994:270) mengemukakan bahwa stres kerja adalah hasil rendahnya kesesuaian antara individu dengan karakteristik lingkungannya. Stres

kerja terjadi apabila ada ketidaksesuaian antara kebutuhan-kebutuhan kemampuan atau ketrampilan, keinginan dan kepribadian dengan organisasi.

Fincham dan Rhodes (dalam Munandar, 2011:374) mengemukakan bahwa stres kerja yang meliputi gejala-gejala dan tanda-tanda faal, perilaku, psikologikal dan somatik, merupakan hasil dari kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif.

Setiap aspek dalam pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Davis dan Newstrom (2005:198) mengemukakan bahwa setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Beban kerja yang berlebihan dan desakan waktu dapat membuat karyawan tertekan dan menjadi stres. Karyawan dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya (Munandar, 2011: 380).

Phillip (dalam Rini, 2002, <http://www.e-psikologi.com>) menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika:

- (1) Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja.
- (2) Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.

(3) Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

Sebenarnya stres kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia. Selye membedakan stres menjadi dua yaitu *distress* yang destruktif dan *eustress* yang merupakan kekuatan positif. Stres diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya. Demikian pula sebaliknya stres kerja dapat menimbulkan efek yang negatif. Stres dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit, baik fisik maupun mental sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Munandar, 2011:371,374).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungan kerja yang dipandang sebagai suatu ancaman terhadap kemampuan kerja, keseimbangan psikologis dan fisiologis seseorang sehingga menggerakkan, menyiagakan atau membuat aktif dirinya. Stres dalam penelitian ini merupakan *distress* yang dapat mengakibatkan dampak negatif terhadap karyawan maupun organisasi.

2.1.2 Gejala-gejala Stres Kerja

Smet (1994:110) mengatakan bahwa stres kerja yang dialami oleh individu mengandung dua komponen yaitu komponen psikologis dan komponen fisiologis. Komponen psikologis meliputi perilaku pola pikir, emosi dan perasaan stres, sedangkan komponen fisiologis berupa rangsangan-rangsangan fisik yang meningkat seperti gelisah, jantung berdebar-debar dan sebagainya.

Yusuf (2004:98-99) mengemukakan bahwa seseorang yang mengalami stres kerja dapat dilihat dari gejala-gejalanya sebagai berikut:

- (1) Gejala fisik, diantaranya: sakit kepala, sakit lambung (maag), darah tinggi, sakit jantung, insomnia, mudah lelah, keluar keringat dingin, kurang selera makan dan sering buang air kecil.
- (2) Gejala psikis, diantaranya: gelisah, tidak dapat konsentrasi dalam bekerja, sikap apatis, pesimis, malas bekerja, sering melamun, sering marah-marah atau bersikap agresif.

Cooper dan Straw (1995:7) mengemukakan bahwa gejala-gejala stres kerja dibagi menjadi 3 yaitu:

- (1) Gejala fisik. Gejala stres menyangkut fisik bisa mencakup: Susah tidur, Telapak tangan berkeringat, Sakit kepala, Merasa panas, Cepat lelah, Sakit perut, Kaku leher, Nafsu makan berubah, Nafas cepat.
- (2) Gejala dalam wujud perilaku. Banyak gejala stres yang menjelma dalam wujud perilaku, mencakup:
 - (a) Perasaan, berupa: bingung, cemas, dan sedih, jengkel, salah paham, tak berdaya, tak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tak menarik, kehilangan semangat.
 - (b) Kesulitan dalam: berkonsentrasi, berfikir jernih, membuat keputusan.
 - (c) Hilangnya: kreatifitas, gairah dalam penampilan, minat terhadap orang lain.
- (3) Gejala di tempat kerja. Sebagian besar waktu bagi pekerja berada di tempat kerja, dan jika dalam keadaan stres, gejala-gejala dapat mempengaruhi kita di

tempat kerja, antara lain: kepuasan kerja, rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi hilang.

Anoraga (2009:110) menyebutkan bahwa gejala-gejala dari stres kerja adalah sebagai berikut:

- (1) Gejala badan (fisik), seperti sakit kepala, sakit maag, mudah kaget, banyak keluar keringat dingin, gangguan pola tidur, lesu, kaku pada leher/punggung, dada terasa nyeri, sakit kerongkongan, gangguan psikoseksual, nafsu makan berkurang, mual dan muntah, gejala kulit, gangguan menstruasi, kejang, pingsan, dan sejumlah gejala lain.
- (2) Gejala emosional, seperti pelupa, sukar konsentrasi, sukar mengambil keputusan, cemas, khawatir, mimpi buruk, murung, mudah marah, mudah menangis, gelisah, putus asa dan sebagainya.
- (3) Gejala sosial, seperti banyak merokok/makan/minum, sering mengontrol pintu jendela, menarik diri dari pergaulan sosial dan mudah bertengkar.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa gejala-gejala stres kerja adalah gejala fisik (seperti: sakit kepala, sakit maag, mudah kaget, banyak keluar keringat dingin, gangguan pola tidur, lesu, kaku pada leher/punggung, dada terasa nyeri, sakit kerongkongan, gangguan psikoseksual, nafsu makan berkurang, mual dan muntah, gejala kulit, gangguan menstruasi, kejang, pingsan), gejala emosional (seperti: cemas, sedih, salah paham, tak berdaya, tak mampu berbuat apa-apa, malas, gelisah, gagal, tak menarik, kehilangan semangat pelupa, sukar konsentrasi, sukar mengambil keputusan, khawatir, mimpi buruk, murung, mudah marah, mudah menangis, gelisah, putus asa,) dan gejala sosial (seperti: banyak

merokok/makan/minum, sering mengontrol pintu jendela, menarik diri dari pergaulan sosial dan mudah bertengkar).

2.1.3 Sumber-sumber Stres Kerja (*Stressor*)

Menurut Gibson, dkk. (2005:343-350), sumber-sumber yang menyebabkan stres kerja ada empat yaitu:

(1) Lingkungan fisik

Penyebab stres kerja dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu, dan udara terpolusi.

(2) Individual

Tekanan individual sebagai penyebab stres kerja terdiri dari:

(a) Konflik peran

Stressor atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok.

(b) Peran ganda

Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak, hak khusus dan kewajiban-kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

(c) Beban kerja berlebih

Ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat

kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

(d) Tidak adanya kontrol

Suatu stresor besar yang dialami karyawan adalah tidak adanya pengendalian atas suatu situasi. Sehingga langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, waktu yang tepat, penetapan standar kualitas dan kendali jadwal merupakan hal yang penting.

(e) Tanggung jawab

Setiap macam tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang, namun tipe yang berbeda menunjukkan fungsi yang berbeda sebagai stresor.

(f) Kondisi kerja

(3) Kelompok

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stresor yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi diantara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan, dan bawahan.

(4) Organisasional

Adanya desain struktur organisasi yang jelek, politik yang jelek dan tidak adanya kebijakan khusus.

Manuaba (2005:4) menyebutkan bahwa stres yang berkaitan dengan pekerjaan, dapat disebabkan oleh:

- (1) Tuntutan pekerjaan terlalu berat atau terlalu rendah.
- (2) Pekerja tidak diikutkan dalam mengorganisir kerja mereka.
- (3) Dukungan rendah dari manajemen dan teman sekerja.
- (4) Konflik karena tuntutan yang tinggi seperti tercapainya kualitas dan produktivitas.

Sarafino (dikutip Smet, 1994:117) membagi penyebab stres kerja menjadi empat yaitu:

- (1) Lingkungan fisik yang terlalu menekan seperti kebisingan, temperatur atau panas yang terlalu tinggi, udara yang lembab, penerangan di kantor yang kurang terang.
- (2) Kurangnya kontrol yang dirasakan
- (3) Kurangnya hubungan interpersonal
- (4) Kurangnya pengakuan terhadap kemajuan kerja. Para pekerja akan merasa stres bila mereka tidak mendapatkan promosi yang selayaknya mereka terima.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber-sumber yang dapat memunculkan stres pada karyawan antara lain lingkungan fisik pekerjaan, tekanan individual yang disebabkan konflik peran kerja, beban kerja, control, tanggung jawab dan kondisi pekerjaan, tekanan kelompok, tekanan organisasi, dan hubungan interpersonal dalam organisasi.

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Reaksi terhadap stres kerja bervariasi antara orang yang satu dengan yang lain dan dari waktu ke waktu pada orang yang sama. Perbedaan ini sering disebabkan oleh faktor psikologis dan sosial yang tampaknya dapat merubah dampak stresor bagi individu.

Smet (1994:130) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah:

- (1) Variabel dalam kondisi individu, seperti: umur, tahap kehidupan, jenis kelamin, temperamen, faktor-faktor genetik, inteligensi, pendidikan, suku, kebudayaan, status ekonomi dan kondisi fisik.
- (2) Karakteristik kepribadian, seperti: introvert-ekstrovert, stabilitas emosi secara umum, tipe A, kepribadian “ketabahan” (*hardiness*), *locus of control*, kekebalan dan ketahanan.
- (3) Variabel sosial-kognitif, seperti: dukungan sosial yang dirasakan, jaringan sosial dan kontrol pribadi yang dirasakan.
- (4) Hubungan dengan lingkungan sosial, dukungan sosial yang diterima dan integrasi dalam jaringan sosial.
- (5) Strategi coping.

Munandar (2011:380-401) mengemukakan faktor-faktor pembangkit stress adalah:

- (1) Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan

Termasuk dalam faktor intrinsik pekerjaan antara lain faktor tuntutan fisik dan tuntutan tugas.

(a) Tuntutan fisik

Kondisi kerja fisik memiliki dampak terhadap kesehatan mental dan keselamatan kerja seorang karyawan. Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologis diri seorang karyawan. Kondisi fisik yang dapat merupakan pembangkit stres pada karyawan antara lain tingkat kebisingan, adanya vibrasi (getaran), dan *hygiene* lingkungan (kesehatan lingkungan kerja).

(b) Tuntutan tugas

Faktor-faktor tugas mencakup kerja shift, beban kerja dan penghayatan dari risiko dan bahaya. Para pekerja shift lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan emosional atau biologikal karena gangguan ritme *circadian* dari tidur, pola suhu dan ritme pengeluaran adrenalin. Beban kerja berlebih dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja yang sangat banyak yang merupakan sumber stres.

(2) Peran individu dalam organisasi

Setiap karyawan bekerja sesuai perannya dalam organisasi. Namun demikian, tidak semua karyawan berhasil memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran merupakan sumber pembangkit stres, seperti adanya konflik peran dan ketaksamaan peran.

(3) Pengembangan karir

Untuk menghasilkan kepuasan pekerjaan dan mencegah timbulnya frustrasi pada karyawan perlu diperhatikan tiga unsure penting dalam pengembangan karir yaitu peluang untuk menggunakan ketrampilan jabatan sepenuhnya,

peluang mengembangkan ketrampilan baru dan penyuluhan karir. Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih dan promosi yang kurang. Terbatasnya peluang karir juga menjadi faktor yang dapat menimbulkan stres.

(4) Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi. Sedangkan hubungan kerja yang tidak baik, seperti kepercayaan yang rendah, dukungan yang rendah, dan minat yang rendah terhadap pemecahan masalah organisasi dapat menyebabkan stres pada karyawan.

(5) Struktur dan iklim organisasi

Kepuasan dan ketidakpuasan kerja yang kerap menimbulkan stres berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi.

(6) Tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan

Faktor ini mencakup segala unsur kehidupan seorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, seperti masalah keluarga, krisis kehidupan, masalah keuangan, keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan.

(7) Karakteristik individu (karyawan)

Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis dan/atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri

kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan.

(a) Kepribadian

Banyak penelitian dilakukan untuk mencari hubungan antara kepribadian dengan reaksi stres. Salah satu konsep kepribadian yang terkait dengan stres adalah *locus of control*. Reaksi terhadap stres berbeda pada orang yang berorientasi internal dan eksternal. Orang yang *berlocus of control* internal mengalami ancaman lebih sedikit daripada yang berorientasi eksternal. Selain *locus of control*, konsep kepribadian yang terkait dengan stres adalah tipe A dan tipe B.

(b) Kecakapan

Kecakapan merupakan variabel yang ikut menentukan stres tidaknya suatu situasi yang sedang dihadapi. Ketidakmampuan menghadapi situasi menimbulkan rasa tidak berdaya.

(c) Nilai dan kebutuhan

Karyawan melalui proses sosialisasi berusaha menyesuaikan diri, menginternalisasi nilai-nilai yang dianggap penting oleh organisasi, sehingga dapat berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan (seperti tuntutan fisik dan tuntutan tugas), peran individu dalam organisasi (seperti konflik peran dan ketaaksanaan peran), pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan (seperti

masalah keluarga, krisis kehidupan, masalah keuangan, keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan), karakteristik individu (seperti kepribadian, kecakapan dan nilai dan kebutuhan).

2.1.5 Dampak Stres Kerja

Siswanti (2006:172) mengemukakan bahwa bagi organisasi, stres yang dialami tenaga kerjanya dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas, tingginya tingkat absensi, dan tingginya *turnover* (perputaran tenaga kerja). Dampak negatif ini bisa menjadi lebih buruk ketika hasil dari stres kronis berupa *burnout*. *Burnout* adalah sekumpulan gejala yang merupakan akibat dari kontak panjang dengan *stressor* yang ditandai dengan kelelahan fisik, sikap, dan *burnout* mengandung 3 komponen, yaitu kelelahan (merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi permasalahan dalam pekerjaannya), depersonalisasi (pengembangan sikap sinis terhadap karier dan kerja diri sendiri, merasa bahwa tidak satupun dari aktivitas-aktivitas yang dilakukannya yang bernilai atau berharga, berpikir bahwa orang lain juga menganggap dirinya seperti yang dipikirkannya) dan penurunan prestasi.

Menurut Gibson, dkk. (2005:363), dampak dari stres kerja banyak dan bervariasi. Dampak positif dari stres kerja diantaranya motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan secara potensial berbahaya. yaitu:

- (1) Subyektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
- (2) Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- (3) Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
- (4) Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
- (5) Organisasi, berupa absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Menurut Rini (2002, <http://www.e-psikologi.com>), stres kerja dapat juga mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

- (1) Dampak terhadap perusahaan yaitu
 - (a) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
 - (b) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
 - (c) Menurunnya tingkat produktivitas
 - (d) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

(2) Dampak terhadap individu.

Munculnya masalah-masalah yang berhubungan dengan:

(a) Kesehatan

Banyak penelitian yang menemukan adanya akibat-akibat stres terhadap kesehatan seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.

(b) Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kecuatiran yang terus menerus yang disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggerigoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan.

(c) Interaksi interpersonal

Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stres. Oleh karena itu sering salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasehat, bahkan perilaku orang lain. Orang stres sering mengaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan berbagai dampak yang muncul dari stres kerja adalah dampak terhadap perusahaan yaitu terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunnya tingkat produktivitas, menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan, munculnya absensi,

kecelakaan kerja dan kelesuan pekerjaan . Serta dampak terhadap individu, yaitu kesehatan (penyakit), psikologis dan interaksi interpersonal.

2.2 *Internal Locus Control*

2.2.1 *Pengertian Locus Control*

Locus of control adalah suatu konsep kepribadian yang dikembangkan oleh Rotter. Rotter (dalam Pooroe, 1989:40) mendefinisikan *locus of control* sebagai keyakinan seseorang terhadap sumber-sumber yang mengontrol kejadian-kejadian dalam hidupnya. Lebih lanjut, Rotter (dalam Pooroe, 1989:40) mengemukakan bahwa *locus of control* adalah tanggapan seseorang tentang sejauh mana orang tersebut merasakan adanya hubungan antara usaha yang telah dilakukan dengan akibat yang diterimanya.

Locus of control mengacu pada derajat kendali yang diamati terhadap situasi tertentu yang terberikan (Munandar, 2011:399). Lefcourt (dalam Smet, 1994:181) mengatakan bahwa *locus of control* adalah derajat dimana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatannya, dengan demikian dapat dikontrol (kontrol internal) atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan perilakunya sehingga di luar kontrol pribadinya (kontrol eksternal).

Robbins (2003:127) mengatakan bahwa *locus of control* (lokus kendali) adalah persepsi seseorang tentang sumber nasibnya. Warga (dalam Sujana dan Wulan, 1994:2) menyebutkan bahwa *locus of control* (pusat kendali) merupakan sesuatu hal atau orang yang oleh individu dipandang bertanggung jawab terhadap

keberhasilan maupun kegagalan yang dialami termasuk hadiah dan hukuman yang diterimanya.

Berdasarkan pendapat dari beberapa tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian *locus of control* adalah keyakinan seseorang terhadap sumber-sumber yang mengontrol/mengendalikan kejadian-kejadian dalam hidupnya. *Locus of control* dikategorikan menjadi dua yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*.

2.2.2 Pengertian Internal Locus of Control

Locus of control internal merupakan salah satu orientasi dari *locus of control* di mana individu bahwa peristiwa yang dialami terjadi karena tindakan individu itu sendiri. Menurut Lefcourt (dikutip Smet, 1994:181) *locus of control internal* adalah keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang berpengaruh dalam kehidupannya akibat tingkah lakunya sehingga dapat dikontrol.

Yusuf (2004:120) mengatakan bahwa *internal locus of control* adalah dimensi kepribadian tentang keyakinan atau persepsi seseorang bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya disebabkan oleh faktor internal (berasal dari dirinya sendiri), sedangkan *external locus of control* adalah keyakinan seseorang bahwa kesuksesan atau kegagalan yang dialaminya disebabkan oleh faktor dari luar.

Munandar (2011: 399) mengatakan bahwa orang yang berorientasi internal (*internal locus of control*) percaya bahwa keputusan dan tindakan pribadi mempengaruhi hasil. Individu dengan kontrol diri yang tinggi akan melihat bahwa

ia mampu mengontrol perilakunya (*locus of control internal*). Pendapat senada oleh Sarafino (1998:114) yang menyatakan individu dengan *locus of control internal* yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang terjadi dalam hidup tergantung pada diri sendiri.

Robbins (2003:126-127) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki tipe internal (*internal locus of control*) adalah orang yang berkeyakinan bahwa dirinya merupakan penguasa atas nasib dirinya. Orang-orang tersebut melihat dirinya merupakan pion dari nasib dirinya sendiri yang akan menentukan kehidupannya, sedangkan orang yang memiliki tipe eksternal (*external locus control*) adalah orang yang melihat bahwa hidupnya terkendali oleh kekuatan luar.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *internal locus of control* adalah dimensi kepribadian tentang keyakinan atau persepsi seseorang bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya disebabkan oleh faktor internal (berasal dari dirinya sendiri).

2.2.3 Karakteristik *Internal Locus of Control*

Rini (2002, <http://www.e-psikologi.com>) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki *internal locus of control* adalah orang yang memandang keberhasilan atau kegagalan, tergantung dari usaha diri sendiri dan tidak mudah menyerah pada nasib atau keadaan serta tidak tergantung/mengharapkan bantuan orang lain.

Spector (Rizvi, dkk., 1997:57) menyatakan bahwa karakteristik orang yang memiliki *internal locus of control* adalah:

- (1) Menggantungkan diri pada ketrampilan (*skill*), kemampuan diri (*ability*) dan usaha (*effort*).
- (2) Memiliki dorongan untuk berhasil dan prestasi sangat kuat.
- (3) Berusaha keras meraih apa yang diinginkan secara efektif.
- (4) Mengambil peran aktif dalam mengatur, mengarahkan diri dan bertanggung jawab menentukan faktor penguat yang akan diterimanya.

Sujana dan Wulan (1994:2) mengatakan bahwa karakteristik orang yang memiliki *internal locus of control* adalah lebih aktif, berusaha keras, berprestasi, penuh kekuatan, tidak tergantung dan efektif. Robbins (2003:127) mengatakan bahwa orang-orang internal secara lebih aktif mencari informasi sebelum mengambil keputusan, lebih termotivasi untuk berprestasi dan lebih siap untuk menghadapi kegagalan.

Seeman dan Evans (dalam Lina dan Rosyid, 1997:11) menyatakan bahwa individu yang ber-*locus of control internal* adalah lebih mandiri, lebih ulet, mempunyai daya tahan kuat dan lebih tahan dalam menghadapi pengaruh sosial. Lefcourt (dalam Lina dan Rosyid, 1997:11) menambahkan bahwa individu dengan *internal locus of control* adalah individu yang lebih mampu menunda pemuasan, tidak mudah terpengaruh, lebih mampu menghadapi kegagalan dan memiliki kesadaran untuk melakukan segala sesuatu dengan target.

Menurut Aji, Hartati dan Rusmawati (2010:7) karakteristik individu yang mempunyai *locus of control internal* antara lain: kontrol (individu mempunyai keyakinan bahwa peristiwa hidupnya adalah hasil dari faktor internal/kontrol personal), mandiri (individu dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan atau

hasil, percaya dengan kemampuan dan ketrampilannya sendiri), tanggung jawab (individu memiliki kesediaan untuk menerima segala sesuatu sebagai akibat dari sikap atau tingkah lakunya sendiri, serta berusaha memperbaiki sikap atau tingkah lakunya agar mencapai hasil yang lebih baik lagi), ekspektansi (individu mempunyai penilaian subyektif atau keyakinan bahwa konsekuensi positif akan diperoleh pada situasi tertentu sebagai imbalan tingkah lakunya).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik *internal locus of control* adalah keyakinan pada usaha sendiri, dorongan untuk berhasil, tidak mudah terpengaruh dan mampu menghadapi kegagalan.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Internal Locus of Control*

Menurut Ghufron dan Risnawita (2007:70) bahwa *internal locus of control* seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu lingkungan fisik dan sosial. Selain faktor lingkungan fisik dan sosial, perkembangan *locus control* ke arah internal terjadi dengan bertambahnya usia seseorang. Menurut Englar (dalam Ghufron dan Risnawita, 2007:70), semakin dewasa usia seseorang maka *locus control* berkembang ke arah internal dan stabil pada usia paruh baya. Hal ini disebabkan karena semakin bertambahnya kemampuan persepsi sehingga memungkinkan mereka melakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap model-model penalaran logis yang menyangkut sebab akibat yang terjadi antara perilaku dan motivasi yang melatarbelakangi.

Pada usia dewasa perkembangan orientasi *internal locus of control* lebih ditentukan kemampuannya menunda pemuasan kebutuhan untuk pencapaian hadiah yang lebih besar. *Locus of control* akan semakin internal dari dewasa

hingga usia tua, yaitu terjadi karena adanya keyakinan yang kuat pada diri individu bahwa keberhasilannya ditentukan oleh kemampuannya. Benson dan Steele (2005:87) mengatakan bahwa sejarah dan konteks budaya juga penting dalam perkembangan *internal locus of control* karena dapat mempengaruhi kontrol persepsi seseorang tentang perhitungan nilai-nilai sosial. Smet (1994:158) mengatakan adanya kemampuan kontrol (*internal locus of control*) menunjukkan tingkat dimana seseorang menganggap dirinya mampu mempengaruhi suatu peristiwa dan penyebabnya terletak didalam atau diluar dirinya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perkembangan *internal locus of control* diperoleh dari hasil belajar, dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan berkembang sejalan dengan penambahan usia, sejarah dan konteks budaya dan arah perkembangan kearah internal akan terus mengalami perubahan sesuai penambahan usia.

2.3 Karyawan Bagian *Marketing*

2.3.1 Pengertian *Marketing* (Pemasaran)

Pengertian *marketing* (pemasaran) menurut Kotler dan Armstrong (2008:7) adalah suatu proses sosial dan manajerial yang didalamnya individu dan kelompok mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan inginkan dengan menciptakan, menawarkan, dan secara bebas mempertukarkan produk yang bernilai dengan pihak lain. Menurut Kotler dan Kelller (2002:6), pemasaran adalah suatu fungsi organisasi dan seperangkat proses untuk menciptakan, mengkomunikasikan dan menyerahkan nilai kepada pelanggan dan mengelola

hubungan dengan pelanggan dengan cara yang menguntungkan organisasi dan para pemilik sahamnya.

Menurut Stanton (Angipora, 2002:4-5), ada dua pengertian dasar marketing. Dalam arti kemasyarakatan, *marketing* adalah setiap kegiatan tukar-menukar yang bertujuan untuk memuaskan keinginan manusia. Dalam arti bisnis, *marketing* adalah sebuah sistem dari kegiatan bisnis yang dirancang untuk merencanakan, memberi harga, mempromosikan dan mendistribusikan jasa serta barang-barang pemuas keinginan pasar.

Pride dan Ferrel (2005:4) mengemukakan bahwa pemasaran adalah proses perencanaan dan pelaksanaan rancangan, penetapan harga, promosi dan distribusi gagasan, barang dan jasa untuk menciptakan pertukaran yang memenuhi sasaran individu dan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *marketing* (pemasaran) sebagai kegiatan menciptakan, mendistribusikan produk atau jasa dari produsen ke konsumen. Pemasaran adalah kegiatan atau tindakan yang menyebabkan perpindahan suatu barang dan jasa dari pihak produsen ke pihak konsumen.

Pengertian karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji (Simamora, 1995:327). Menurut Hasibuan (2002:117), karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia karyawan

merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapatkan gaji (upah).

Karyawan merupakan aset utama dalam organisasi. As'ad (2002:65) mengatakan bahwa berhasil atau tidaknya usaha mempertinggi produksi serta efisiensi banyak tergantung kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dan melayani alat-alat berat. Menurut Hasibuan (2002:39), karyawan merupakan perencana, pelaku dan sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan. Dengan demikian, karyawan sebagai sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika suatu organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian marketing merupakan orang yang bekerja pada suatu perusahaan dengan balas jasa berupa uang yang memiliki tanggung jawab dalam menciptakan, mendistribusikan produk atau jasa dari produsen ke konsumen.

2.3.2 *Job Description* Karyawan Bagian Marketing

Sebuah perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan utama, yaitu mencapai tingkat keuntungan tertentu, pertumbuhan perusahaan atau peningkatan pangsa pasar. Di dalam pandangan konsep pemasaran, tujuan perusahaan ini dicapai melalui keputusan konsumen. Keputusan konsumen diperoleh setelah kebutuhan dan keinginan konsumen dipenuhi melalui kegiatan pemasaran yang terpadu, sehingga tugas dan tanggung jawab karyawan yang bekerja pada bagian ini sangatlah penting mengingat dapat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan.

Karyawan yang bekerja di bidang marketing disebut juga sebagai pemasar. Seorang pemasar harus memiliki pengetahuan dalam konsep pemasaran dan prinsip pemasaran agar kegiatan pemasaran agar dapat tercapai dengan kebutuhan dan keinginan pihak konsumen yang dituju. Hal ini disebabkan tujuan utama dari pemasaran itu sendiri adalah memberikan kepuasan pada konsumen. Produsen akan memetik keuntungan secara terus menerus, sebagai hasil dari memberi kepuasan kepada konsumennya (Alma, 2004:5).

Secara umum, tugas karyawan bagian marketing adalah bertanggung jawab terhadap segala proses marketing (pemasaran) perusahaan terhadap produk yang dihasilkan, meliputi penjualan dan pemasaran hasil produksi, pembelian bahan baku, bahan pembantu dan bahan lain baik yang berhubungan dengan produksi maupun tidak, mencari informasi pasar, dan pengiriman barang-barang kepada agen. Selain itu, karyawan marketing perlu mengembangkan dan menjaga hubungan baik dengan pelanggan dengan menjalin komunikasi secara rutin dan berkelanjutan.

PT. Nusantara Surya Sakti Demak adalah dealer sepeda motor Honda yang bergerak di bidang penjualan kendaraan baik secara tunai maupun kredit sesuai dengan permintaan pembeli. Dalam memasarkan produknya PT. Nusantara Surya Sakti Demak memberikan kemudahan bagi para konsumen karena harga yang ditawarkan relatif ringan sertadapat dibeli secara kredit maupun tunai. Untuk menunjang hal ini, PT. Nusantara Surya Sakti Demak mempekerjakan karyawan bagian marketing yang berkompeten untuk membantu melayani permintaan konsumen. Adapun rincian tugas dari karyawan bagian marketing di PT. Nusantara Surya Sakti Demak adalah:

- (1) Kepala Bagian, bertanggung jawab mengendalikan semua proses marketing/promosi perusahaan, melakukan pemeriksaan laporan penjualan dari para staf, bersama staf merencanakan pemasaran produk serta melaporkan hasil penjualan yang sudah diperiksa kepada direktur
- (2) Staf Marketing (Sales), bertanggung jawab untuk mempromosikan atau menawarkan barang hasil produksi dari perusahaan kepada *customer*. Sales harus mampu mempromosikan atau menawarkan barang hasil produksi dari perusahaan dengan cara yang profesional dan sales harus benar-benar tahu dan menguasai seluk beluk dari barang yang ditawarkan agar konsumen benar-benar yakin akan kualitas dari barang hasil produksi perusahaan.

2.4 Hubungan antara *Internal Locus of Control* dengan Stress Kerja Karyawan Bagian Marketing

Karyawan dalam sebuah struktur organisasi memiliki peran yang sangat penting, Karyawan merupakan aset utama dalam organisasi yang menentukan hidup matinya organisasi. Berhasil atau tidaknya organisasi mencapai tujuannya serta efisiensi banyak tergantung pada karyawan yang melakukan pekerjaan. Begitu juga dengan karyawan bagian marketing, memiliki peran yang sangat vital. Karyawan bagian marketing berada pada barisan terdepan bagi keberhasilan organisasi jasa, karena selain berperan dalam penyajian jasa, mereka juga mempengaruhi persepsi pembeli.

Tugas dari seorang karyawan marketing tidaklah mudah, antara lain bertanggung jawab terhadap bagian pemasaran, bertanggung jawab terhadap

perolehan hasil penjualan dan penggunaan dana promosi, mengendalikan semua proses *marketing*/promosi perusahaan, memeriksa laporan penjualan, merencanakan pemasaran produk dan melaporkan hasil penjualan yang sudah diperiksa kepada pimpinan. Tugas ini belum ditambah dengan target yang harus dicapai oleh setiap karyawan bagian marketing dalam tiap bulannya agar memenuhi tuntutan perusahaan. Kondisi demikian tidak jarang dapat menimbulkan tekanan tersendiri dari para karyawan yang pada akhirnya dapat menimbulkan stres kerja.

Selain itu, sumber lain yang dapat menimbulkan tekanan pada karyawan bagian marketing adalah kondisi lingkungan yang tidak menentu mengingat sebagian besar karyawan menghabiskan waktunya di lapangan yang membutuhkan energi lebih besar daripada karyawan lainnya sehingga seringkali menimbulkan kelelahan kerja yang tidak jarang dapat meningkatkan stres pada karyawan. Hal lain yang dapat menimbulkan beban bagi karyawan marketing adalah harus menghadapi berbagai macam konsumen yang tidak jarang dapat menguras emosi para karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian marketing sangat rentan terkena stres kerja.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan bagian marketing berkisar dari sedikit kegelisahan sampai rasa tegang dan cemas yang terkadang melumpuhkan seorang karyawan. Banyaknya tugas, tuntutan dan peranan yang dihadapi karyawan marketing, membuktikan bahwa stres kerja merupakan gejala ilmiah yang sulit dihindarkan oleh karyawan bagian marketing. Stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya.

Stres kerja adalah ketegangan yang dialami oleh karyawan yang dapat mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugas (Rustiana dan Cahyati, 2012:145). Stres kerja dapat ditimbulkan dari dalam diri individu maupun dari lingkungan di luar individu. Stres kerja merupakan suatu tanggapan karyawan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan atau proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Karyawan yang mengalami stres kerja akan menunjukkan perilaku yang tidak biasa dilakukannya, yang dilakukan tanpa disadari atau bahkan dengan sengaja. Perilaku tersebut seperti: merokok terus menerus, tergantung pada minuman keras dan obat-obatan, kepala selalu pusing tanpa sebab, rasa lelah, tidak dapat tidur, perut selalu mual, gelisah, emosional, tidak percaya diri, tidak dapat konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan, takut dan cemas serta berbagai tingkah laku yang menyimpang dari kebiasaan lainnya.

Masalah stres kerja di dalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti: mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Stres kerja akan menguras kesehatan seorang karyawan, karena akibat stres tersebut karyawan menjadi mudah tersinggung, kelelahan fisik dan mental, ketidaktegasan, hilangnya obyektivitas, kecenderungan berbuat salah, kekhilafan dalam ingatan dan hubungan interpersonal yang tegang. Stres kerja dapat mengakibatkan penyakit fisik (seperti jantung koroner, hipertensi, tukak lambung, gangguan menstruasi, gangguan pencernaan), kecelakaan kerja, absen pegawai, lesu kerja (kehilangan motivasi kerja), dan dapat menyebabkan gangguan jiwa mulai dari gangguan yang mempunyai efek ringan hingga gangguan yang mengakibatkan ketidakmampuan yang berat.

Stres kerja merupakan interaksi dari beberapa faktor, yaitu stres di pekerjaan itu sendiri sebagai faktor eksternal dan faktor internal seperti karakter dan persepsi dari karyawan itu sendiri. Salah satu faktor yang termasuk dalam faktor internal adalah *internal locus of control* yang dimiliki oleh seorang karyawan (Smet, 1994:130).

Internal locus of control merupakan salah satu orientasi dari *locus of control* di mana individu menganggap bahwa peristiwa yang dialami terjadi karena tindakan individu itu sendiri. Menurut Lefcourt (dalam Smet, 1994:181), *internal locus of control* adalah keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang berpengaruh dalam kehidupannya akibat tingkah lakunya sehingga dapat dikontrol. Individu dengan *internal locus of control* yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang terjadi dalam hidup tergantung pada diri sendiri.

Seseorang yang memiliki *internal locus of control* memiliki keyakinan bahwa pengendalian dari kehidupannya datang dari dalam dirinya sendiri. Individu dengan kontrol diri internal yang tinggi akan melihat bahwa ia mampu

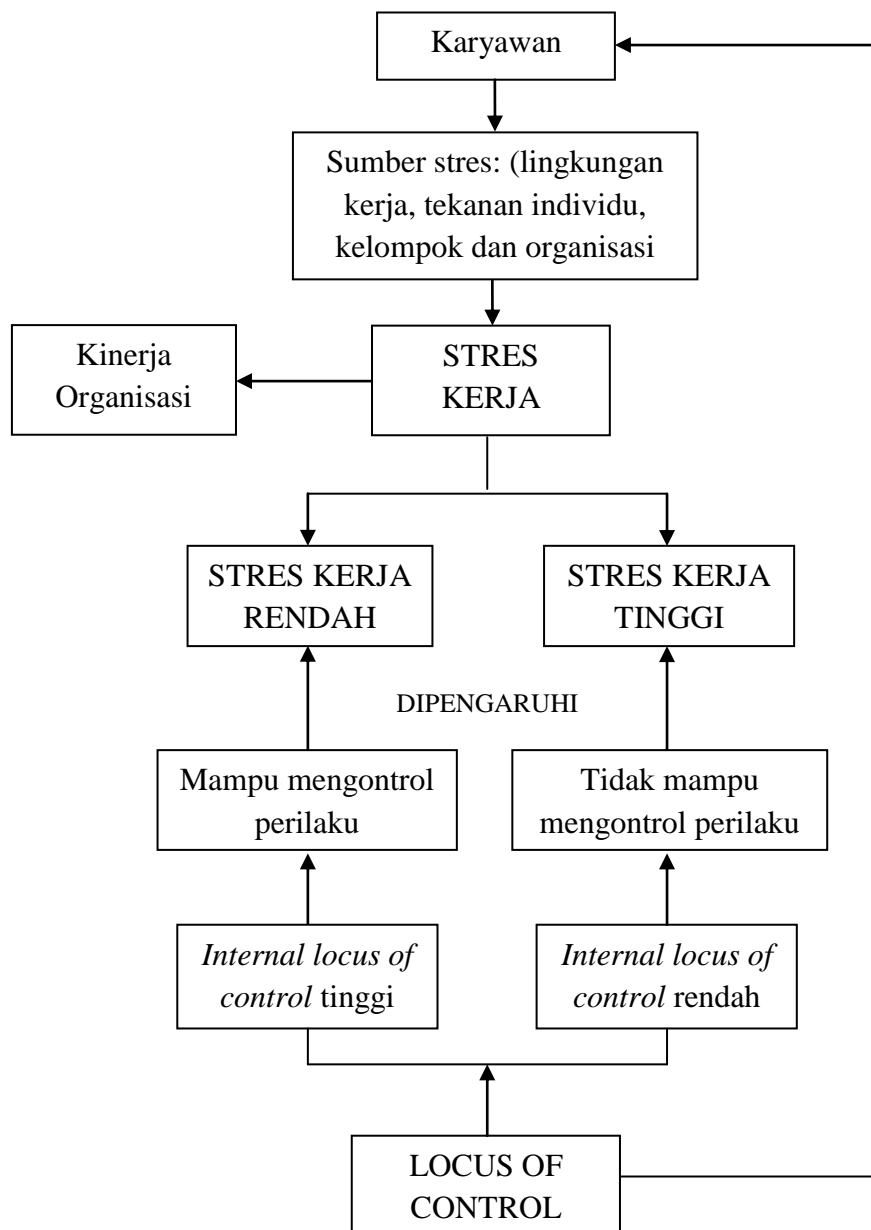
mengontrol perilakunya. Orang tersebut dapat mengatur dan mengarahkan hidupnya serta memiliki kemampuan dan kebebasan dalam menentukan perilakunya untuk mengendalikan penguat yang diterimanya (Rotter dikutip Gibson, dkk, 2005:67).

Kemampuan kendali internal (*internal locus of control*) sangat penting bagi seorang karyawan, karena dapat mempengaruhi beberapa aspek perilaku yang terkait dengan pekerjaan karyawan. Perilaku kerja karyawan dapat dilihat melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal ataupun secara eksternal. Karyawan yang merasakan kontrol internal merasa bahwa secara personal mereka dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, ataupun atas usaha mereka sendiri.

Seseorang dengan *internal locus of control* cenderung menganggap bahwa ketrampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*efforts*) lebih menentukan pencapaian dalam hidup mereka, termasuk pada karyawan dalam pencapaian tujuan kerjanya. Karyawan akan mengembangkan usahanya untuk meningkatkan ketrampilan kerja yang mereka miliki dalam rangka meraih sukses dalam pekerjaan, serta berusaha mengatasi hambatan yang mereka hadapi dalam lingkungan kerja agar terhindari dari stres kerja.

Karyawan yang memiliki *internal locus of control* akan lebih aktif berusaha keras, berprestasi, penuh kekuatan, tidak tergantung dan efektif. Karyawan dengan *internal locus of control* memiliki sifat lebih mandiri dan lebih ulet serta memiliki daya tahan yang lebih kuat terutama dalam menghadapi kegagalan, khususnya dalam dunia kerja. Hal inilah yang menyebabkan seorang karyawan dengan *internal locus of control* lebih mampu menghadapi stres kerja

yang dialaminya. Karyawan yang memiliki *internal locus of control* yang tinggi akan memiliki tingkat stres yang lebih rendah karena karyawan tersebut memiliki daya tahan dan keefektifan dalam menghadapi dan menyikapi datangnya stresor-stresor kerja.



Gambar 1
Kerangka Penelitian Hubungan antara *Internal Locus of Control* dengan Stres Kerja pada Karyawan

2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: ada hubungan negatif antara *internal locus of control* dengan stres kerja pada karyawan. Hubungan negatif ini berarti bahwa semakin tinggi *internal locus of control* maka semakin rendah stres kerja karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah *internal locus of control* maka semakin tinggi stres kerja karyawan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan usaha yang harus ditempuh dalam penelitian untuk menemukan, mengembangkan dan menguji suatu kebenaran pengetahuan. Metode yang digunakan adalah metode yang sesuai dengan objek penelitian dan tujuan penelitian yang akan dicapai secara sistematis. Hal ini bertujuan agar hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan khususnya untuk menjawab masalah yang diajukan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, pada bab ini akan dibahas mengenai metode dan hal-hal yang menentukan penelitian, dalam hal ini akan dibahas secara sistematis sebagai berikut: jenis penelitian, variabel penelitian, subjek penelitian, metode dan instrumen pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur dan teknik analisis data.

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data *numerikal* yang diolah dengan metode statistika. Penelitian korelasional bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara dua buah variabel penelitian. Dalam hal ini adalah hubungan antara *Internal Locus of Control* dengan Stres Kerja pada karyawan bagian marketing PT. Nusantara Surya Sakti Demak.

3.2 Variabel Penelitian

3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (variabel *independent*) dan variabel terikat (variabel *dependent*).

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Jadi variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

(1) Variabel *independent* (variabel bebas) : *Internal Locus of Control*

(2) Variabel *dependent* (variabel tergantung): Stres Kerja

3.2.2 Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Azwar (2009:76) merupakan kumpulan konsep mengenai fenomena yang diteliti. Definisi operasional tidak bermakna ganda, dan diterima secara obyektif bila indikator variabel yang bersangkutan tersebut tampak. Cara merumuskan definisi operasional, yaitu: berdasarkan proses apa yang harus dilakukan agar variabel yang didefinisikan itu terjadi (variabel bebas), bagaimana cara kerja variabel yang bersangkutan, sifat dinamis yang ada pada subjek (variabel tergantung), berdasarkan kriteria pengukuran yang ditetapkan pada variabel.

Definisi operasional dilakukan dengan tujuan agar variabel yang akan diteliti dapat lebih dispesifikasikan ke dalam suatu pengertian sehingga didapatkan pemahaman yang lebih jelas. Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

(1) Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungan kerja yang dipandang sebagai suatu ancaman terhadap kemampuan kerja, keseimbangan psikologis dan fisiologis seseorang sehingga menggerakkan, menyiagakan atau membuat aktif dirinya.

Stres kerja diukur dengan menggunakan skala Stres Kerja berdasarkan gejala-gejala stres kerja dari Anoraga (2009:110) yaitu gejala fisik, gejala emosional dan gejala sosial. Semakin tinggi nilai skala yang diperoleh menunjukkan bahwa stres kerja semakin tinggi, demikian pula sebaliknya, semakin rendah nilai skala yang diperoleh menunjukkan bahwa stres kerja semakin rendah.

(2) *Internal Locus of Control*

Internal locus of control adalah keyakinan atau persepsi seseorang bahwa keberhasilan kerja atau kegagalan kerja yang dialami seseorang disebabkan oleh faktor internal (berasal dari dirinya sendiri).

Internal locus of control diukur dengan menggunakan skala aspek-aspek mengacu pada karakteristik *internal locus of control* yaitu keyakinan pada usaha sendiri, dorongan untuk berhasil, tidak mudah terpengaruh dan mampu menghadapi kegagalan. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan bahwa *internal locus of control* semakin tinggi, demikian pula sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh menunjukkan bahwa *internal locus of control* semakin rendah.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2006:117). Generalisasi berarti mengenakan kesimpulan-kesimpulan kepada objek-objek, gejala-gejala, atau kejadian yang akan diselidiki.

Populasi merupakan keseluruhan individu atau objek yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama. Karakteristik yang dimaksud dapat berupa usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, wilayah tempat tinggal, dan seterusnya. Subjek yang diteliti dapat merupakan sekelompok penduduk di suatu desa, sekolah, perguruan tinggi atau menempati wilayah tertentu.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian marketing PT. Nusantara Surya Sakti Demak yang berjumlah 49 karyawan, dengan karakteristik sebagai berikut:

- (1) Karyawan bagian marketing PT. Nusantara Surya Sakti Demak.
- (2) Masa kerja minimal 1 tahun dengan pertimbangan, waktu tersebut adalah waktu ideal, dimana karyawan telah beradaptasi dengan baik pada organisasi. Karyawan yang telah lama mengabdikan diri didalam suatu organisasi dalam masa waktu yang lama semestinya memiliki kedekatan dan keikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel adalah sebagian dari populasi atau sejumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi (Hadi,

2000:70). Penelitian ini menggunakan studi populasi, dimana seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel penelitian. Hal ini sesuai pendapat Arikunto (2006:134) dimana jika subyek penelitian kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (studi populasi). Semua karyawan yang memenuhi kriteria populasi akan digunakan dalam penelitian.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Sampling (Hadi, 2001:222) adalah suatu cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel. Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian populasi (studi populasi), yaitu dimana seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel penelitian (2006:134).

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada subjek yang berisi item-item (Azwar, 2009:4).

Pengertian skala adalah daftar pertanyaan yang harus dijawab dan atau daftar isian yang harus diisi berdasarkan jumlah subjek dan berdasarkan atas jawaban dan isian itu, selanjutnya peneliti mengambil kesimpulan mengenai subjek yang diteliti (Suryabrata, 1990:16).

Azwar (2009:5-7) menyebutkan ciri-ciri skala adalah sebagai berikut:

- (1) Data yang diungkap berupa konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian subjek.

- (2) Pernyataan sebagai stimulus tertuju pada indikator perilaku guna memancing jawaban yang merupakan refleksi dari keadaan diri subjek yang biasanya tidak disadari olehnya.
- (3) Subjek biasanya tidak menyadari arah jawaban yang dikehendaki dan kesimpulan yang sesungguhnya diungkap oleh pertanyaan yang ada.
- (4) Respon terhadap skala psikologi diberi skor melalui proses penskalaan.
- (5) Satu skala hanya diperuntukkan mengungkap satu atribut tunggal.
- (6) Validitas skala psikologi lebih ditentukan oleh kejelasan konsep psikologis yang hendak diukur dan operasionalnya.
- (7) Hasil ukur skala psikologis harus teruji reliabilitas secara psikometris karena relevansi isi dan konteks kalimat yang digunakan sebagai stimulus lebih terbuka terhadap kesalahpahaman.

Skala yang akan dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan dua macam skala, yaitu sebagai berikut:

3.4.1 Skala Stres Kerja

Skala stres kerja disusun bertujuan untuk mengungkap stres kerja pada karyawan. Skala stres kerja disusun berdasarkan gejala-gejala stres kerja dari Anoraga (2009:110) yaitu gejala fisik, gejala emosional dan gejala sosial, yaitu:

- (4) Gejala badan (fisik), seperti sakit kepala, sakit maag, mudah kaget, banyak keluar keringat dingin, gangguan pola tidur, lesu, kaku pada leher/punggung, dada terasa nyeri, sakit kerongkongan, gangguan psikoseksual, nafsu makan berkurang, mual dan muntah, gejala kulit, gangguan menstruasi, kejang, pingsan, dan sejumlah gejala lain.

- (5) Gejala emosional, seperti pelupa, sukar konsentrasi, sukar mengambil keputusan, cemas, kuatir, mimpi buruk, murung, mudah marah, mudah menangis, gelisah, putus asa dan sebagainya.
- (6) Gejala sosial, seperti banyak merokok/makan/minum, sering mengontrol pintu jendela, menarik diri dari pergaulan sosial dan mudah bertengkar.

3.4.2 Skala *Internal Locus of Control*

Skala *internal locus of control* disusun bertujuan untuk mengungkap seberapa besar *locus control* yang dimiliki karyawan. Skala *internal locus of control* disusun berdasarkan karakteristik *internal locus of control* yang dikemukakan oleh beberapa tokoh, yaitu: keyakinan pada usaha sendiri, dorongan untuk berhasil, tidak mudah terpengaruh dan mampu menghadapi kegagalan

Kedua macam skala tersebut disusun dengan menggunakan sistem penilaian skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat kategori jawaban, yang memuat pernyataan yang bersifat *favorable* dan *unfavorable*. *Favorable* adalah pernyataan yang mendukung sedangkan *unfavorable* adalah pernyataan yang tidak mendukung. Penilaian dari tiap ítem sebagai berikut:

Tabel 3.1
Kriteria dan Nilai Alternatif Jawaban

Skala Stres Kerja			Skala <i>Internal Locus Control</i>		
Kriteria	Skor		Kriteria	Skor	
	F	UF		F	UF
Sangat Sesuai	1	4	Sangat Sesuai	1	4
Sesuai	2	3	Sesuai	2	3
Tidak Sesuai	3	2	Tidak Sesuai	3	2
Sangat Tidak Sesuai	4	1	Sangat Tidak Sesuai	4	1

Keterangan: F = *Favourable*

UF = *Unfavourable*

Modifikasi skala Likert dengan empat alternatif jawaban tersebut digunakan berdasarkan tiga alasan (Hadi, 2002:19), yaitu sebagai berikut:

- (1) Kategori netral (*undecided*) memiliki arti ganda sehingga tidak dapat diartikan sebagai sesuai atau tidak sesuai.
- (2) Tersedianya jawaban di tengah dapat menimbulkan kecenderungan untuk memilih jawaban tersebut (*central tendency effect*) bagi subjek yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya.
- (3) Maksud kategori SS, S, TS, dan STS adalah untuk melihat kecenderungan subjek ke salah satu kutub.

Perbandingan proporsional bobot pada tiap aspek pada Skala Stres Kerja dan Skala *Internal Locus of Control* adalah sama. Pernyataan ini didukung oleh Azwar (2000:54) yang menyatakan bahwa apabila tidak diperoleh alasan untuk mengungkap adanya sebagian aspek yang lebih signifikan dari aspek lainnya, maka semua aspek diberi bobot yang sama.

Adapun *blue print* atau penyebaran item pernyataan sebelum uji coba dari skala stres kerja dan skala *internal locus of control* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Blueprint Skala Stres Kerja

Gejala Stres Kerja	Indikator	Item	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Gejala fisik	• Sakit kepala	1	8
	• Keluarkeringatdingin	2	9
	• Gangguanpolatidur	3	10
	• Cepat lelah/lesu	4	11
	• Sakit perut	5	12
	• Kaku leher	6	13
	• Nafsu makan berkurang	7	14
Gejala emosional	• Mudah tersinggung	15	24
	• Cemas	16	25
	• Gugup	17	26
	• Mimpi buruk	18	27
	• Murung	19	28
	• Mudah marah	20	29
	• Mudah menangis	21	30
	• Gelisah	22	31
	• Putus asa	23	32
Gejala sosial	• Acuh tak acuh	33	37
	• Mencari kesalahan orang lain	34	38
	• Menutup diri	35	39
	• Mudah ingkar janji	36	40

	Jumlah	20	20
	Total	40	

Tabel 3.3
Blueprint Skala *Internal Locus Control*

Karakteristik <i>Internal Locus of Control</i>	Indikator	Item	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Keyakinan pada usaha sendiri	Mandiri	1,3,5,7	2,4,6,8
Dorongan untuk berhasil	Memiliki tanggung jawab	9,11,13,15	10,12,14,16
Tidak mudah terpengaruh	Berusaha memperbaiki sikap dan tingkah lakunya	17,19,21,23	18,20,22,24
Mampu menghadapi kegagalan	Selalu berusaha dan bekerja keras	25,27,29,31	26,28,30,32
	Jumlah	16	16
	Total	32	

3.5 Validitas dan Reliabilitas

3.5.1 Validitas

Setiap penelitian diharapkan memperoleh hasil yang benar-benar objektif, yaitu penelitian tersebut dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari masalah yang diteliti. Untuk itu alat ukur yang digunakan harus memiliki validitas dan reliabilitas.

Azwar (2007:5) mendefinisikan bahwa validitas berarti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Oleh karena itu untuk mengetahui validitas suatu alat ukur dapat diperoleh dengan cara mengkorelasikan skor yang diperoleh dari setiap aitem dengan skor total. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi skor item dan total

X = Jumlah masing-masing skor item

Y = Jumlah skor total

N = Jumlah subyek

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y

Untuk menentukan valid tidaknya suatu item kuesioner adalah dengan membandingkan nilai korelasi dengan r-tabel untuk $\alpha = 5\%$. Jika nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel maka akan diperoleh suatu item yang valid.

3.5.2 Reliabilitas

Azwar (2007:6) mengemukakan bahwa reliabilitas suatu alat ukur sering diartikan sebagai *consistency*, yang pada prinsipnya menunjukkan sejauhmana pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Jadi, bila setiap subyek yang diukur dengan instrumen yang sama pada dua kesempatan yang berbeda dan hasilnya (Reliabel) maka instrumen itu dinyatakan reliabel sebaliknya, bila hasilnya berbeda, maka instrumen itu dinyatakan tidak reliabel. Penelitian ini menggunakan teknik uji reliabilitas yang dikembangkan oleh

Cronbach yang disebut dengan *teknik Alpha Cronbach* dengan pemikiran bahwa teknik ini lebih umum digunakan serta memiliki keunggulan tertentu dibandingkan dengan teknik analisis reliabilitas lain. Rumus teknik *Alpha Cronbach* :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S\chi^2}{\sum St^2} \right)$$

Keterangan :

- α = Koefisien reliabilitas alpha
- k = Jumlah butir item
- 1 = Bilangan konstan
- $\sum S\chi^2$ = Variasi skor item
- $\sum St^2$ = Variasi skor total

Dalam penelitian ini, suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach $> 0,6$ (Ghozali, 2006:42).

3.5.3 Hasil Uji Validitas

Hasil perhitungan validitas dengan taraf signifikansi 5% dengan bantuan SPSS versi 17.00, diperoleh hasil sebagai berikut:

3.5.3.1 Skala Stres Kerja

Berdasarkan uji validitas, diperoleh hasil bahwa skala stres kerja yang terdiri dari 40 item terdapat 32 item yang valid dan 8 item yang tidak valid dengan sebaran nilai validitas berkisar antara 0,366 – 0,548. Item dikatakan tidak valid

jika $p > 0,05$. Pada skala stres kerja ini, jika $p < 0,05$, maka item nomor 7, 13, 24, 28, 29, 30, 31, dan 36 dinyatakan tidak valid. Untuk lebih jelas, dapat kita lihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.4
Sebaran Item yang Tidak Valid pada Skala Stres Kerja

Gejala Stres Kerja	Indikator	Item	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Gejala fisik	- Sakit kepala	1	8
	- Keluar keringat dingin	2	9
	- Gangguan pola tidur	3	10
	- Cepat lelah/lesu	4	11
	- Sakit perut	5	12
	- Kaku leher	6	13*
	- Nafsu makan berkurang	7*	14
Gejala emosional	- Mudah tersinggung	15	24*
	- Cemas	16	25
	- Gugup	17	26
	- Mimpi buruk	18	27
	- Murung	19	28*
	- Mudah marah	20	29*
	- Mudah menangis	21	30*
	- Gelisah	22	31*
	- Putus asa	23	32
Gejala sosial	- Acuh tak acuh	33	37
	- Mencari kesalahan orang lain	34	38
	- Menutup diri	35	39

		36*	40
Jumlah Item Valid		18	14
Total Item Valid		32	

(*) item yang tidak valid

3.5.3.2 Skala *Internal Locus Control*

Berdasarkan uji validitas, diperoleh hasil bahwa skala *internal locus control* yang terdiri dari 32 item terdapat 26 item yang valid dan 6 item yang tidak valid dengan sebaran nilai validitas berkisar antara 0,302 – 0,608. Item dikatakan tidak valid jika $p > 0,05$. Pada skala *internal locus control* ini, jika $p < 0,05$, maka item nomor 2, 8, 10, 23, 27, dan 28 dinyatakan tidak valid. Untuk lebih jelas, dapat kita lihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.5
Sebaran Item yang Tidak Valid pada Skala *Internal Locus Control*

Karakteristik <i>Internal Locus of Control</i>	Indikator	Item	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Keyakinan pada usaha sendiri	Mandiri	1,3,5,7	2*,4,6,8*
Dorongan untuk berhasil	Memiliki tanggung jawab	9,11,13,15	10*,12,14,16
Tidak mudah terpengaruh	Berusaha memperbaiki sikap dan tingkah lakunya	17,19,21,23*	18,20,22,24
Mampu menghadapi kegagalan	Selalu berusaha dan bekerja keras	25,27*,29,31	26,28*,30,32
Jumlah Item Valid		14	12
Total Item Valid		26	

(*) item yang tidak valid

Dengan tidak adanya aspek yang tidak terwakili oleh item yang ada pada skala stres kerja dan *internal locus control* di atas, maka dapat diartikan bahwa validitas konstruk dari dua variabel tersebut dapat dipertanggungjawabkan.

Hal-hal yang dapat mengganggu validitas konstruk dari sebuah instrumen penelitian sekaligus menjadi kekurangan dalam instrumen penelitian dapat disebabkan antara lain oleh:

- 1) Karena pemberian skala tidak secara langsung bertemu dengan responden, namun dititipkan oleh Kepala HRD. Responden mungkin saja menilai bahwa jawaban yang diberikan merupakan jawaban yang benar atau salah, karena dalam hal ini peneliti tidak bisa menjelaskan secara langsung bahwa jawaban yang akan diberikan tidak dinilai benar atau salah, namun semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara sungguh-sungguh dan sesuai keadaan responden yang sebenarnya.
- 2) Adanya *social desirability* (kecenderungan untuk memilih jawaban yang dianggap baik) yang mungkin melekat pada item instrumen dapat mempengaruhi responden dalam memberikan jawaban pada skala. Responden mungkin saja memilih jawaban yang cenderung dirasa baik secara sosial, karena mereka melakukan *faking good* (berpura-pura baik) agar tidak dianggap sebagai orang yang kurang mampu menilai dirinya secara positif dan kurang mampu melakukan pengambilan keputusan yang tepat.
- 3) Adanya identitas responden yang disertakan dalam pengisian skala diduga memberikan pengaruh terhadap kecenderungan subjek untuk bersikap *faking good* sehingga mempengaruhi hasil dari instrumen yang digunakan.

3.5.4 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas pada skala stres kerja diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,888. Artinya perbedaan (variasi) yang tampak pada skor skala stres kerja mampu mencerminkan 88,8% dari variasi yang terjadi pada skor murni kelompok subjek dan 11,2% dari perbedaan yang tampak disebabkan oleh variasi error atau kesalahan pengukuran tersebut (Azwar, 2007:96). Berdasarkan koefisien reliabilitas sebesar 0,888, dapat dikatakan bahwa skala stres kerja ini memiliki reliabilitas yang tergolong tinggi.

Hasil pengujian reliabilitas pada skala *internal locus control* diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,847. Artinya perbedaan (variasi) yang tampak pada skor skala *internal locus control* mampu mencerminkan 84,7% dari variasi yang terjadi pada skor murni kelompok subjek dan 15,3% dari perbedaan yang tampak disebabkan oleh variasi error atau kesalahan pengukuran tersebut (Azwar, 2007:96). Berdasarkan koefisien reliabilitas sebesar 0,847, dapat dikatakan bahwa skala *internal locus control* ini memiliki tingkat reliabilitas yang tergolong tinggi.

3.6 Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari suatu penelitian tidak dapat digunakan langsung tetapi dapat dipahami, jelas dan teliti. Metode analisis data yang digunakan adalah metode statistik. Metode ini merupakan metode ilmiah untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan serta menganalisa data penelitian yang berwujud angka. Hal ini digunakan untuk mencari kesimpulan yang benar (Hadi, 2000:25).

Data-data yang terkumpul dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis korelasi *Product Moment* yaitu teknik untuk mencari hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel tergantung (Hadi, 2000:2). Dalam penelitian ini, teknik korelasi *Product Moment* digunakan untuk mengetahui hubungan antara internal *locus of control* dengan stres kerja pada Karyawan Bagian Marketing PT Nusantara Sakti Demak. Hubungan tersebut berupa hubungan positif, yaitu semakin tinggi variabel bebas maka semakin tinggi pula variabel tergantungnya, dan sebaliknya. Rumus korelasi *Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara *internal locus control* dengan stres kerja
- $\sum XY$ = Jumlah perkalian antara skor *internal locus control* dengan skor stres kerja
- $\sum X$ = Jumlah skor *internal locus control*
- $\sum Y$ = Jumlah skor stres kerja
- n = Jumlah subjek

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan apabila nilai koefisien korelasi *Product Moment* (r-hitung) bertanda positif dengan nilai p value < 0,01, maka hipotesis diterima.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas hal yang berkaitan dengan proses penelitian, hasil analisis data dan pembahasan mengenai hubungan *internal locus control* dengan stres kerja pada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak. Penelitian ini diharapkan akan memperoleh hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, oleh karenanya diperlukan analisis data yang tepat serta pembahasan mengenai analisis data tersebut secara jelas agar tujuan dari penelitian yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Data yang dipakai dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan skala psikologi. Data tersebut akan dianalisis dengan menggunakan metode yang telah ditentukan. Hal yang berkaitan dengan proses, hasil dan pembahasan hasil penelitian akan diuraikan sebagai berikut.

4.1 Persiapan Penelitian

4.1.1 Orientasi Kancah Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat pelaksanaan di PT. Nusantara Surya Sakti Demak yang beralamat di Jl. Raya Kudus Demak No. 178 Demak. Dalam

penelitian ini subjek yang digunakan adalah karyawan bagian marketing PT Nusantara Surya Sakti Demak.

PT. Nusantara Surya Sakti Demak adalah dealer sepeda motor Honda berdiri sejak tahun 1962. Pada awalnya Pak Amo Hartanto Kanadi dan Ibu Hartati mendirikan toko Nusantara yang menjual motor Honda di Semarang, setelah itu pada tahun 1969 diangkat menjadi Dealer Oli Castrol. Pada tahun 1971 diangkat menjadi Main Dealer motor Honda wilayah Jawa Tengah & DIY dibawah nama perusahaan Nusantara Sakti, lalu pada tahun 1977 Main Dealer Suku Cadang Asli Astra (SCAA). Astra Group mengambil alih Main Dealer, diangkat sebagai Dealer di 7 kota Jawa Tengah, Main Dealer Federal Oil di Jawa Tengah.

Seiring perkembangannya pada tahun 1996 mendirikan cabang pertama di luar Jawa Tengah dan DIY di daerah Jakarta dengan nama PT Nusantara Surya Sakti. Pada tahun 2000 pembagian area pemasaran Honda Genuine Parts (HGP) antara Nusantara Sakti dengan HSO Semarang. Pada tahun 2001 mendirikan cabang pertama di luar pulau Jawa di Sulawesi. Pada tahun 2002 Main Dealer Federal Oil di DKI Jakarta dengan area pemasaran meliputi Jakarta, Tangerang dan Bekasi setelah itu Nusantara Sakti terus mengembangkan jaringan seiring dengan bertumbuhnya sepeda motor Honda di Indonesia. Selain itu Nusantara Group juga melakukan pengembangan usaha dengan mendirikan perusahaan pembiayaan (*Multi Finance*) khusus untuk sepeda motor HONDA dengan nama Nusa Surya Ciptadana.

Pada tahun 2003 antar cabang terkoneksi secara *online* dan *real time* dengan mengembangkan sistem (Kanadi System) sehingga konsumen bisa membayar angsuran di semua cabang Nusantara Group dan memudahkan dalam mengontrol perkembangan perusahaan detik demi detik. Pada tahun 2006 mencapai penjualan sebanyak 80 ribu unit, lalu pada tahun 2007 mencapai penjualan sebanyak 100 ribu unit, penyaluran kredit Rp 1 triliun dan omset dari suku cadang dan bengkel Rp 110 milyar/tahun. Pada tahun 2008 penjualan Nusantara Group mencapai 141.056 unit (*market share* 5.7%) dan pada tahun 2009 target penjualan Nusantara Group 266.188 unit.

Visi dan Misi PT Nusantara Surya Sakti

Visi dari PT Nusantara Surya Sakti adalah menjadi dealer motor Honda terbesar dan terbaik di setiap daerah dengan mengutamakan kepuasan konsumen serta menjadi tempat bekerja untuk pengembangan diri karyawan yang juga bertanggung jawab sosial terhadap lingkungan.

Sedangkan misi dari PT Nusantara Surya Sakti adalah:

- (1) Membangun jaringan sistem komputer *online* untuk seluruh cabang di Indonesia
- (2) Memberikan pelayanan tercepat dan harga yang kompetitif untuk kepuasan konsumen
- (3) Membangun sistem penilaian yang akan membantu karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan hidup dan mengembangkan karir dalam suasana kerja yang nyaman

- (4) Melakukan kegiatan-kegiatan sosial yang akan membantu lingkungan dan masyarakat

Dasar pertimbangan peneliti untuk melakukan penelitian di PT Nusantara Surya Sakti adalah sebagai berikut:

- (1) Adanya fenomena yang terjadi di PT Nusantara Surya Sakti Demak.
- (2) PT. Nusantara Surya Sakti terbuka kepada akademisi untuk melakukan penelitian, dibuktikan dengan proses perijinan yang tidak sulit.
- (3) Belum pernah dilakukan penelitian sejenis dengan topik sama sebelumnya.

4.1.2 Proses Perijinan

Agar dapat melaksanakan penelitian di PT. Nusantara Surya Sakti Demak peneliti melakukan beberapa tahap perijinan. Pertama, untuk melakukan observasi awal di PT. Nusantara Surya Sakti Demak sebagai pengambilan data awal dengan membagikan skala awal pada 30 karyawan, peneliti meminta surat permohonan izin penelitian awal dari Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang ditanda tangani oleh a.n Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, Pembantu Dekan Bidang Akademik yang ditujukan kepada Kepala HRD PT. Nusantara Surya Sakti Demak. Setelah mendapatkan izin dari Kepala HRD PT. Nusantara Surya Sakti Demak, peneliti kemudian melakukan studi pendahuluan dengan membagikan skala awal kepada 30 orang karyawan.

Kedua, setelah melakukan studi pendahuluan dan penyusunan instrumen penelitian, peneliti kembali ke PT. Nusantara Surya Sakti Demak untuk melakukan penelitian dengan meminta surat izin lagi dari Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang ditanda tangani oleh a.n Dekan

Fakultas Ilmu Pendidikan, Pembantu Dekan Bidang Akademik yang ditujukan kepada Kepala HRD PT. Nusantara Surya Sakti Demak. Setelah mendapatkan izin dari Kepala HRD PT. Nusantara Surya Sakti Demak, peneliti kemudian melakukan penelitian.

Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu kurang lebih 1 minggu, yaitu mulai tanggal 22 Februari 2013 hingga 28 Februari 2013. Setelah melakukan penelitian, peneliti mendapatkan surat keterangan telah melakukan penelitian dari Kepala HRD PT Nusantara Surya Sakti Demak.

4.1.3 Penentuan Sampel

Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian marketing PT. Nusantara Surya Sakti Demak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan studi populasi, dimana jumlah subjek yang dijadikan sampel adalah seluruh jumlah populasi. Penelitian ini menggunakan studi populasi dikarenakan jumlah seluruh karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak kurang dari 100 yaitu 50 subjek. Karakteristik sampel yang digunakan adalah sebagai berikut:

- (1) Karyawan bagian marketing PT. Nusantara Surya Sakti Demak.
- (2) Masa kerja minimal 1 tahun dengan pertimbangan.

4.2 Pelaksanaan Penelitian

4.2.1 Pengumpulan Data

Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 22-28 Februari 2013. Pengumpulan data menggunakan Skala Stres Kerja yang memiliki empat

alternatif jawaban yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Jarang (J) dan Tidak Pernah (TP) dan Skala *Internal Locus Control* yang memiliki empat alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Kedua skala tersebut menggunakan metode *try out* terpakai, artinya skala tersebut disebar hanya sekali kepada responden dan dianalisis hasilnya tanpa melakukan perubahan terhadap item-itemnya.

Selama proses pengumpulan data, penyebaran skala dilakukan dengan cara peneliti datang ke PT. Nusantara Surya Sakti Demak pada pukul 09.00 WIB, kemudian peneliti memberikan skala kepada Kepala HRD untuk dibagikan kepada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak agar skala tersebut diisi. Keesokan harinya, skala tersebut kembali dibawa oleh Kepala HRD PT. Nusantara Surya Sakti Demak untuk dikumpulkan dan peneliti mengambil skala tersebut pada jam istirahat yaitu pukul 11.00 WIB. Pelaksanaan penelitian ini berjalan lancar.

4.2.2 Pelaksanaan Skoring

Setelah pengumpulan data dilakukan, selanjutnya skala yang telah diisi responden kemudian dilakukan penyekoran. Langkah-langkah penyekoran dilakukan sebagai berikut:

- (1) Memberikan skor pada masing-masing jawaban yang telah diisi oleh responden dengan rentang skor satu sampai dengan empat pada Skala Stres Kerja dan Skala *Internal Locus Control*, yang selanjutnya ditabulasi.

(2) Melakukan olah data yang meliputi uji validitas instrumen, uji reliabilitas instrumen, uji linieritas, dan uji hipotesis.

Setelah dilakukan skoring terhadap skala yang terkumpul, dari 50 eksemplar skala yang dibagikan, terdapat 1 skala yang rusak (tidak diisi secara penuh), sehingga hanya 49 eksemplar skala yang siap dianalisis.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah pola sebaran variabel X dan Y membentuk garis linier ataukah tidak. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan uji F. Untuk menguji linieritas tersebut, digunakan program SPSS 17.0. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya sebaran adalah jika $p < 0,05$ maka sebaran dinyatakan linier dan jika $p > 0,05$ maka sebaran dinyatakan tidak linier.

Hasil perhitungan diperoleh F sebesar 23,747 dengan $p = 0,000$. Dikarenakan nilai $p < 0,05$ maka pola hubungan antara variabel *internal locus control* dengan stres kerja adalah linier. Hasil uji linieritas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

	Stres Kerja * Internal Locus Control				
	Between Groups			Within Groups	Total
	(Combined)	Linearity	Deviation from Linearity		
Sum of Squares	5805.694	3135.652	2670.042	3037.000	8842.694
Df	25	1	24	23	48
Mean Square	232.228	3135.652	111.252	132.043	
F	1.759	23.747	.843		
Sig.	.089	.000	.660		

4.3.2 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Product Moment Pearson* untuk menguji hubungan antara variabel X, yaitu variabel *internal locus control* dengan variabel Y, yaitu variabel stres kerja. Taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% (0,05). Berdasarkan analisis korelasi diperoleh nilai $r = -0,595$ dengan nilai signifikansi atau $p = 0,000$. Nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara variabel *internal locus control* (X) dan stres kerja (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi tersebut, hipotesis kerja yang diajukan yaitu ada hubungan yang negatif antara *internal locus control* dengan stres kerja pada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak diterima, sehingga

hal tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara variabel X dan Y. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Korelasi Variabel *Internal Locus Control* dan Stres Kerja

Correlations

		Internal Locus Control	Stres Kerja
Internal Locus Control	Pearson Correlation	1	-.595(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	49	49
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.595(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	49	49

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4.3.3 Analisis Deskriptif

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Untuk menganalisis hasil penelitian, peneliti menggunakan angka yang dideskripsikan dengan menguraikan kesimpulan yang didasari oleh angka yang diolah dengan metode statistik. Metode statistik digunakan untuk mencari tahu besarnya Mean Hipotetik (Mean Teoritik) dan Standard Deviasi (σ) dengan mendasarkan pada jumlah item, dan skor maksimal serta skor minimal pada masing-masing alternatif jawaban. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kategorisasi

berdasarkan model distribusi normal (Azwar, 2007:108). Penggolongan subjek ke dalam tiga kategori adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Penggolongan Kriteria Analisis Berdasar Mean Hipotetik

Interval	Kriteria
$X < (M - 1,0 \sigma)$	Rendah
$(M - 1,0 \sigma) \leq X < (M + 1,0 \sigma)$	Sedang
$(M + 1,0 \sigma) \leq X$	Tinggi

Keterangan:

M = Mean Hipotetik

σ = Standar Deviasi

X = Skor

Deskripsi data di atas memberikan gambaran penting mengenai distribusi skor skala pada kelompok subjek yang dikenai pengukuran dan berfungsi sebagai informasi mengenai keadaan subjek pada aspek atau variabel yang diteliti.

4.3.3.1 Gambaran Stres Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak

Salah satu skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Stres Kerja dimana skala tersebut disusun berdasarkan aspek-aspek yang menyusunnya. Gambaran stres kerja dapat ditinjau baik secara umum maupun secara spesifik (ditinjau dari tiap aspek). Berikut merupakan gambaran stres kerja yang ditinjau secara umum dan spesifik.

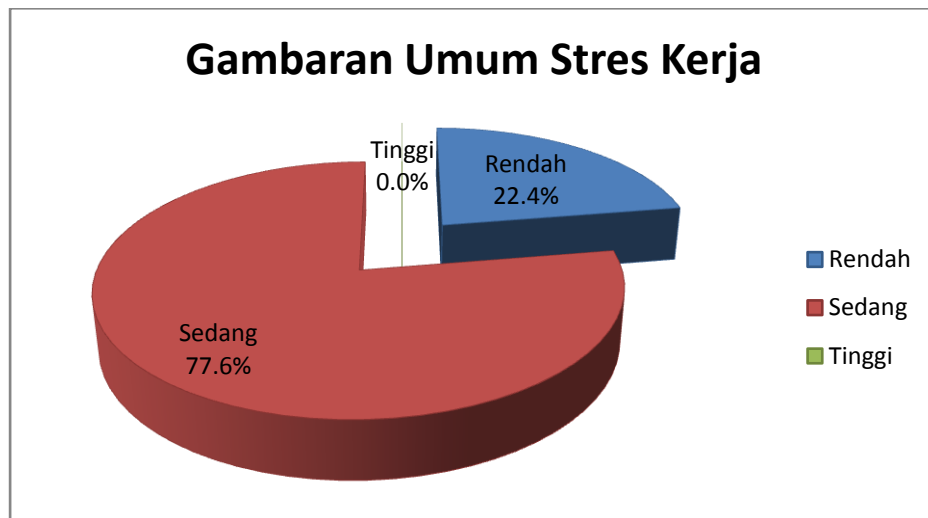
4.3.3.1.1 Gambaran Umum Stres Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak

Dari penggolongan kategori analisis berdasarkan mean hipotetik yang disajikan pada tabel 4.6 diperoleh gambaran umum stres kerja sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Stres Kerja Responden

Kriteria	Interval	\sum Subjek	%
Rendah	$X < 64$	11	22,4
Sedang	$64 \leq X < 96$	38	77,6
Tinggi	$96 \leq X$	0	0

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki stres kerja yang tergolong sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria sedang berjumlah 77,6%, sedangkan 22,4% sisanya tergolong rendah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram persentase di bawah ini:



Gambar 4.1

Diagram Stres Kerja Responden

Mean empirik variabel stres kerja sebesar 74,16. Mean empirik stres kerja dengan nilai 74,16 lebih rendah dibandingkan mean teoritik dengan nilai 80. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian pada kenyataannya memiliki stres kerja yang lebih rendah dibandingkan rata-rata.

4.3.3.1.2 *Gambaran Spesifik Stres Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak*

Stres kerja dapat dilihat dari beberapa gejala, yakni gejala fisik, emosional dan sosial. Gambaran setiap aspek dari stres kerja sebagai berikut:

4.3.3.1.2.1 *Gambaran Stres Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak*

Berdasarkan Gejala Fisik

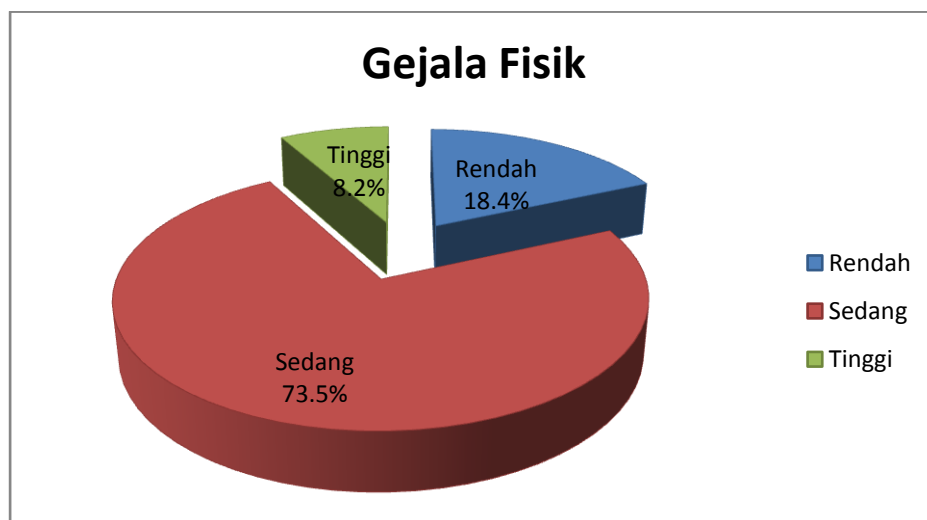
Gambaran stres kerja responden berdasarkan gejala fisik sebagai berikut:

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Stres Kerja Responden Ditinjau dari Gejala Fisik

Kriteria	Interval	\sum Subjek	%
Rendah	$X < 24$	9	18,4
Sedang	$24 \leq X < 36$	36	73,5
Tinggi	$36 \leq X$	4	8,2

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki stres kerja ditinjau dari gejala fisik yang tergolong sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria sedang berjumlah 73,5%, 18,4% tergolong kriteria rendah dan 8,2% sisanya tergolong tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram persentase di bawah ini:



Gambar 4.2

Diagram Stres Kerja Responden Ditinjau Dari Gejala Fisik

Mean empirik gejala fisik sebesar 28,29. Mean empirik gejala fisik dengan nilai 28,29 lebih rendah dibandingkan mean teoritik dengan nilai 30. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian pada kenyataannya memiliki gejala fisik yang lebih rendah dibandingkan rata-rata.

4.3.3.1.2.2 *Gambaran Stres Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak Berdasarkan Gejala Emosional*

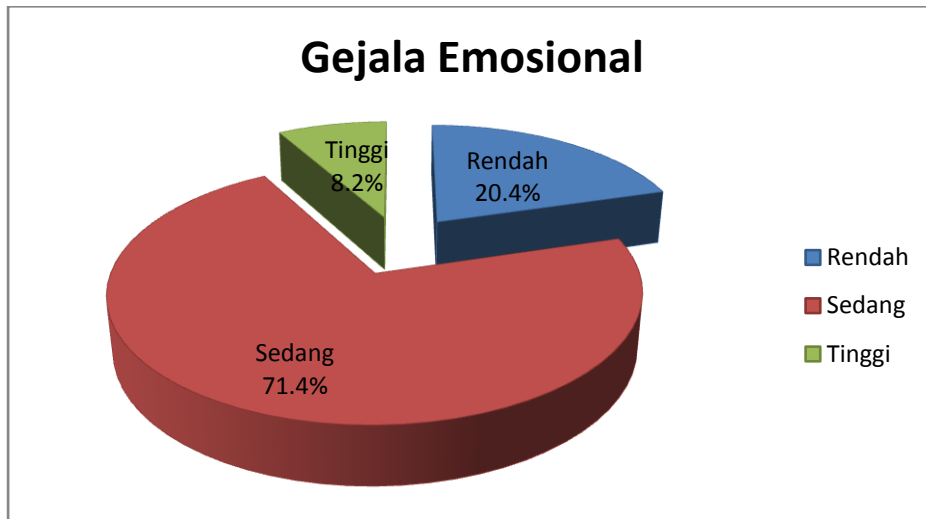
Gambaran stres kerja responden berdasarkan gejala emosional dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Stres Kerja Responden Ditinjau dari Gejala Emosional

Kriteria	Interval	Σ Subjek	%
Rendah	$X < 26$	10	20,4
Sedang	$26 \leq X < 39$	35	71,4
Tinggi	$39 \leq X$	4	8,2

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki stres kerja ditinjau dari gejala emosional yang tergolong sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria sedang berjumlah 71,4%, 20,4% tergolong kriteria rendah dan 8,2% sisanya tergolong tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram persentase di bawah ini:



Gambar 4.3

Diagram Stres Kerja Responden Ditinjau Dari Gejala Emosional

Mean empirik gejala emosional sebesar 30,76. Mean empirik gejala emosional dengan nilai 30,76 lebih rendah dibandingkan mean teoritik dengan nilai 32,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian pada kenyataannya memiliki gejala emosional yang lebih rendah dibandingkan rata-rata.

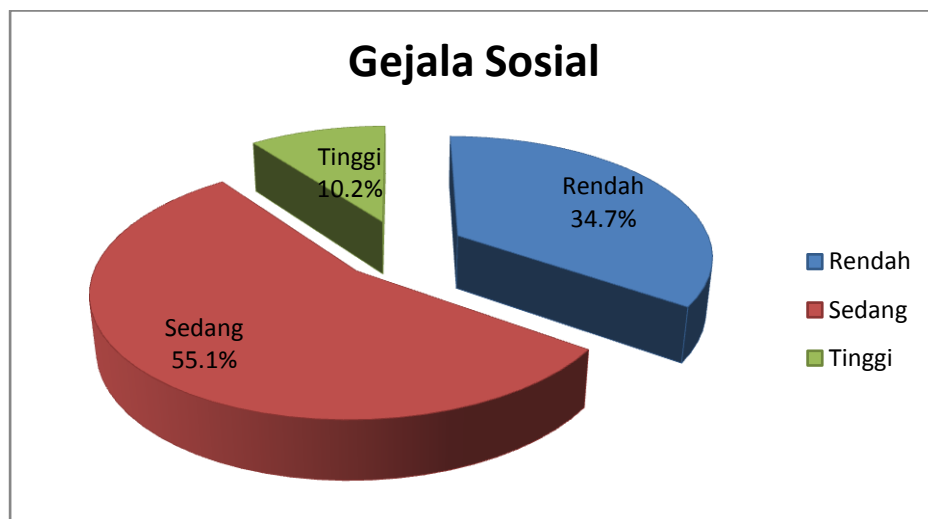
4.3.3.1.2.3 Gambaran Stres Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak Berdasarkan Gejala Sosial

Gambaran stres kerja responden berdasarkan gejala sosial dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.7**Distribusi Frekuensi Stres Kerja Responden Ditinjau dari Gejala Sosial**

Kriteria	Interval	Σ Subjek	%
Rendah	$X < 14$	17	34,7
Sedang	$14 \leq X < 21$	27	55,1
Tinggi	$21 \leq X$	5	10,2

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki stres kerja ditinjau dari gejala sosial yang tergolong sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria sedang berjumlah 55,1%, 34,7% tergolong kriteria rendah dan 10,2% sisanya tergolong tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram persentase di bawah ini:

**Gambar 4.4****Diagram Stres Kerja Responden Ditinjau Dari Gejala Sosial**

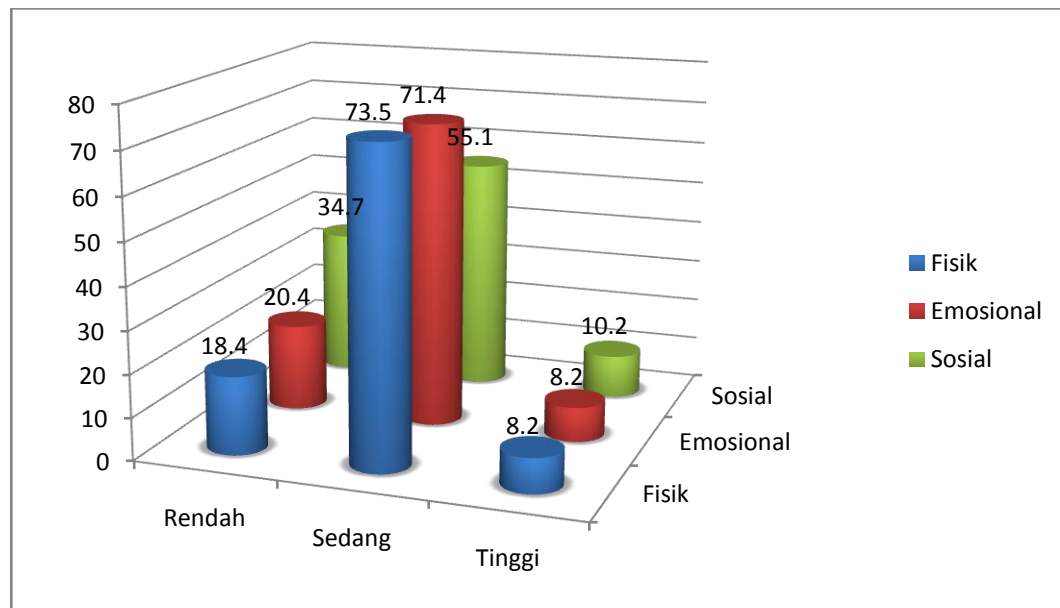
Mean empirik gejala sosial sebesar 15,12. Mean empirik gejala sosial dengan nilai 15,12 lebih rendah dibandingkan mean teoritik dengan nilai 17,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian pada kenyataannya memiliki gejala sosial yang lebih rendah dibandingkan rata-rata.

Secara keseluruhan, ringkasan analisis stres kerja tiap aspek dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Ringkasan Analisis Stres Kerja Tiap Aspek

Kriteria	Fisik (%)	Emosional (%)	Sosial (%)
Rendah	18,4	20,4	34,7
Sedang	73,5	71,4	55,1
Tinggi	8,2	8,2	10,2

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa semua aspek (gejala) pada variabel stres kerja tergolong sedang dari gejala fisik (73,5%), gejala emosional (71,4%) dan gejala sosial (55,1%). Persentase kategori rendah pada gejala fisik (18,4%), gejala emosional (20,4%) dan gejala sosial (34,7%). Sedangkan persentase pada kategori tinggi pada gejala fisik dan emosional hanya (8,2%) dan gejala sosial (10,2%). Diagram persentase ringkasan analisis stres kerja tiap aspek dapat dilihat di bawah ini:



Gambar 4.5
Analisis Stres Kerja Tiap Aspek

Penjelasan kategorisasi stres kerja tiap aspek di atas disusun berdasarkan kategorisasi distribusi normal, sedangkan untuk menentukan aspek mana yang paling berpengaruh terhadap tinggi rendahnya stres kerja dapat ditentukan dengan membandingkan mean empirik tiap gejala. Untuk menentukan nilai mean empirik dapat dicari dengan membagi jumlah skor item tiap aspek dengan jumlah subjek. Adapun perbandingan mean empirik tiap aspek dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Perbandingan Mean Empirik Tiap Aspek Stres Kerja

Aspek	Fisik	Emosional	Sosial
Mean empirik	28,29	30,76	15,12

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa gejala yang mempunyai nilai mean empirik terbesar adalah gejala emosional dengan nilai mean empirik

sebesar 30,76, yang berarti gejala emosional mempunyai pengaruh terbesar dalam menentukan tinggi rendahnya variabel stres kerja.

4.3.3.2 Gambaran *Internal Locus of Control* Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak

Skala lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Internal Locus Control*, dimana skala tersebut disusun berdasarkan aspek-aspek yang menyusunnya. Gambaran *internal locus of control* dapat ditinjau baik secara umum maupun secara spesifik (ditinjau dari tiap aspek). Berikut merupakan gambaran *internal locus of control* yang ditinjau secara umum dan spesifik.

4.3.3.2.1 Gambaran Umum *Internal Locus Control* Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak

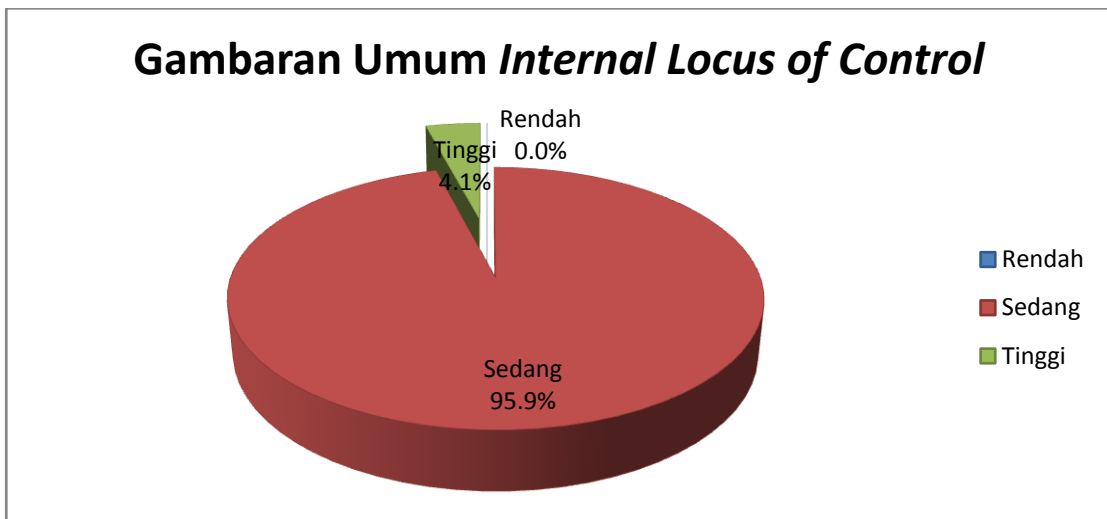
Berdasarkan penggolongan kategori analisis yang sudah disajikan pada tabel 4.6 diperoleh gambaran umum dari *internal locus control* sebagai berikut:

Tabel 4.10

Distribusi Frekuensi *Internal Locus of Control* Responden

Kriteria	Interval	\sum Subjek	%
Rendah	$X < 52$	0	0
Sedang	$52 \leq X < 90$	47	95,9
Tinggi	$90 \leq X$	2	4,1

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki *internal locus of control* yang tergolong sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria sedang berjumlah 95,9%, sedangkan 4,1% sisanya tergolong tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram persentase di bawah ini:



Gambar 4.6

Diagram *Internal Locus Control* Responden

Mean empirik variabel *internal locus of control* sebesar 69,69. Mean empirik *internal locus of control* dengan nilai 69,69 lebih tinggi dibandingkan mean teoritik dengan nilai 65. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian pada kenyataannya memiliki *internal locus of control* yang lebih tinggi dibandingkan rata-rata.

4.3.3.2.2 Gambaran Spesifik *Internal Locus of Control* Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak

Internal locus of control dapat dilihat dari beberapa karakteristik, yakni keyakinan pada usaha sendiri, dorongan untuk berhasil, tidak mudah terpengaruh dan mampu menghadapi kegagalan. Gambaran setiap aspek dari *internal locus control* sebagai berikut:

4.3.3.2.2.1 Gambaran *Internal Locus of Control* Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak Berdasarkan Keyakinan pada Usaha Sendiri

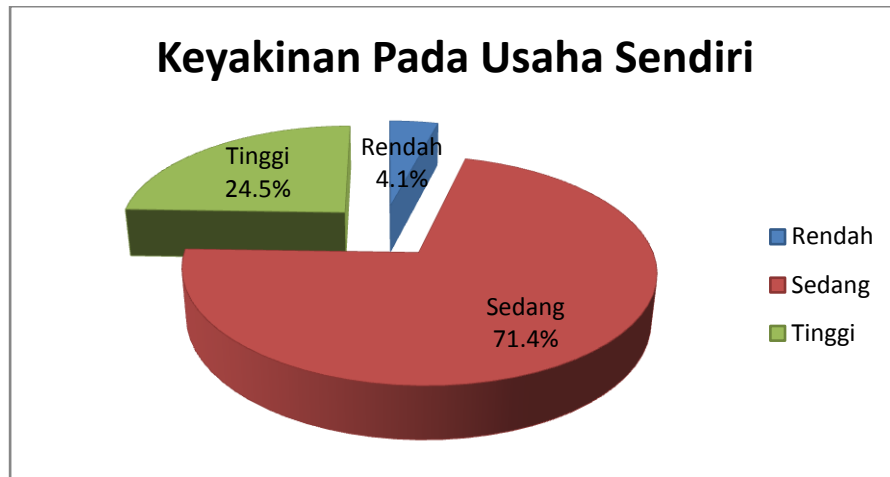
Gambaran *internal locus of control* responden berdasarkan karakteristik keyakinan pada usaha sendiri dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi *Internal Locus Control* Responden
Ditinjau dari Keyakinan pada Usaha Sendiri

Kriteria	Interval	\sum Subjek	%
Rendah	$X < 12$	2	4,1
Sedang	$12 \leq X < 18$	35	71,4
Tinggi	$18 \leq X$	12	24,5

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki *internal locus of control* ditinjau dari keyakinan pada usaha sendiri yang tergolong sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria sedang berjumlah 71,4%, 24,5% tergolong

kriteria tinggi dan 4,1% sisanya tergolong rendah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram persentase di bawah ini:



Gambar 4.7

Diagram Stres Kerja Responden

Ditinjau Dari Keyakinan pada Usaha Sendiri

Mean empirik aspek keyakinan pada usaha sendiri sebesar 15,71. Mean aspek keyakinan pada usaha sendiri dengan nilai 15,71 lebih tinggi dibandingkan mean teoritik dengan nilai 15. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian pada kenyataannya memiliki aspek keyakinan pada diri sendiri yang lebih tinggi dibandingkan rata-rata.

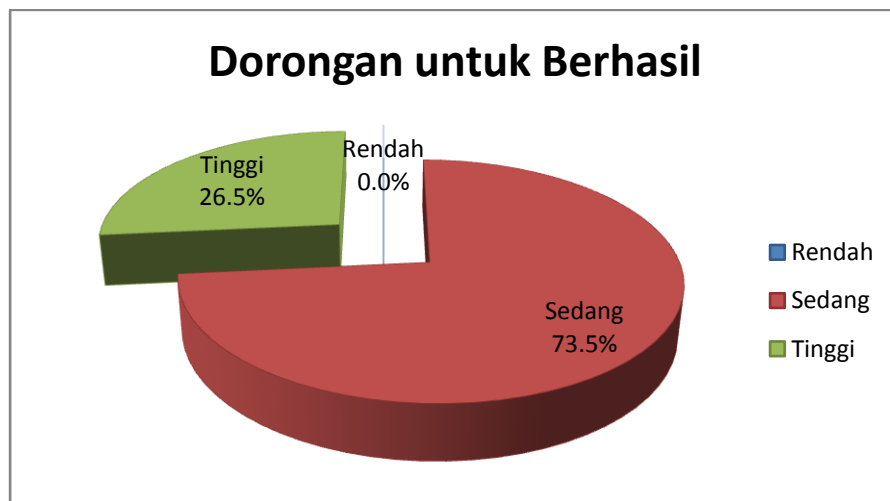
4.3.3.2.2 Gambaran Internal Locus of Control Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak Berdasarkan Dorongan untuk Berhasil

Gambaran *internal locus of control* responden berdasarkan karakteristik dorongan untuk berhasil dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi *Internal Locus of Control* Responden
Ditinjau dari Dorongan untuk Berhasil

Kriteria	Interval	\sum Subjek	%
Rendah	$X < 14$	0	0
Sedang	$14 \leq X < 21$	36	73,5
Tinggi	$21 \leq X$	13	26,5

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki *internal locus of control* ditinjau dari dorongan untuk berhasil yang tergolong sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria sedang berjumlah 73,5% dan 26,5% sisanya tergolong tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram persentase di bawah ini:



Gambar 4.8
Diagram Stres Kerja Responden

Ditinjau Dari Dorongan untuk Berhasil

Mean empirik aspek dorongan untuk berhasil sebesar 18,61. Mean empirik aspek dorongan untuk berhasil dengan nilai 18,61 lebih tinggi dibandingkan mean teoritik dengan nilai 17,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian pada kenyataannya memiliki aspek dorongan untuk berhasil yang lebih tinggi dibandingkan rata-rata.

4.3.3.2.2.3 Gambaran *Internal Locus of Control* Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak Berdasarkan Tidak Mudah Terpengaruh

Gambaran *internal locus of control* responden berdasarkan karakteristik tidak mudah terpengaruh dijelaskan sebagai berikut:

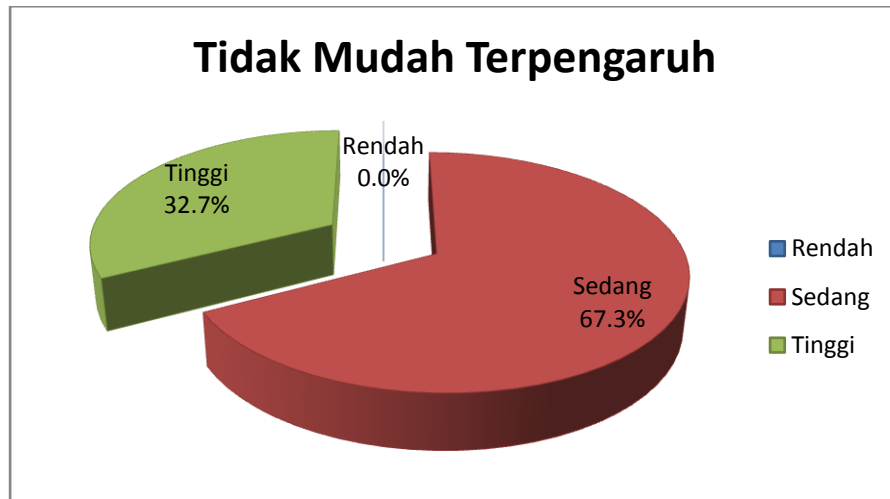
Tabel 4.13

Distribusi Frekuensi *Internal Locus of Control* Responden Ditinjau dari Tidak Mudah Terpengaruh

Kriteria	Interval	\sum Subjek	%
Rendah	$X < 14$	0	0
Sedang	$14 \leq X < 21$	33	67,3
Tinggi	$21 \leq X$	16	32,7

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki *internal locus of control* ditinjau dari tidak mudah terpengaruh yang tergolong sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria sedang berjumlah 67,3% dan 32,7% sisanya

tergolong tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram persentase di bawah ini:



Gambar 4.9

**Diagram Stres Kerja Responden
Ditinjau Dari Tidak Mudah Terpengaruh**

Mean empirik aspek tidak mudah terpengaruh sebesar 19,16. Mean empirik aspek keyakinan pada usaha sendiri dengan nilai 19,16 lebih tinggi dibandingkan mean teoritik dengan nilai 17,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian pada kenyataannya memiliki aspek tidak mudah terpengaruh yang lebih tinggi dibandingkan rata-rata.

4.3.3.2.2.4 Gambaran Internal Locus of Control Karyawan PT. Nusantara

Surya Sakti Demak Berdasarkan Mampu Menghadapi Kegagalan

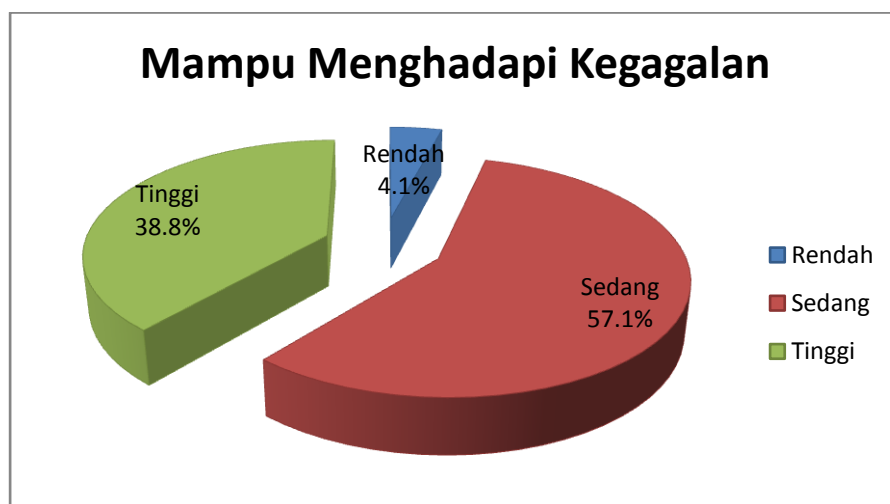
Gambaran *internal locus of control* responden berdasarkan karakteristik mampu menghadapi kegagalan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.14

**Distribusi Frekuensi *Internal Locus Control* Responden
Ditinjau dari Mampu Menghadapi Kegagalan**

Kriteria	Interval	\sum Subjek	%
Rendah	$X < 12$	2	4,1
Sedang	$12 \leq X < 18$	28	57,1
Tinggi	$18 \leq X$	19	38,8

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki *internal locus of control* ditinjau dari mampu menghadapi kegagalan yang tergolong sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria sedang berjumlah 57,1%, 38,8% tergolong kriteria tinggi dan 4,1% sisanya tergolong rendah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram persentase di bawah ini:



Gambar 4.10

Diagram Stres Kerja Responden
Ditinjau Dari Mampu Menghadapi Kegagalan

Mean empirik aspek mampu menghadapi kegagalan sebesar 16,20. Mean empirik aspek mampu menghadapi kegagalan dengan nilai 16,20 lebih tinggi dibandingkan mean teoritik dengan nilai 15. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian pada kenyataannya memiliki aspek mampu menghadapi kegagalan yang lebih tinggi dibandingkan rata-rata.

Secara keseluruhan, ringkasan analisis *internal locus of control* tiap aspek (karakteristik) dapat dilihat pada tabel berikut:

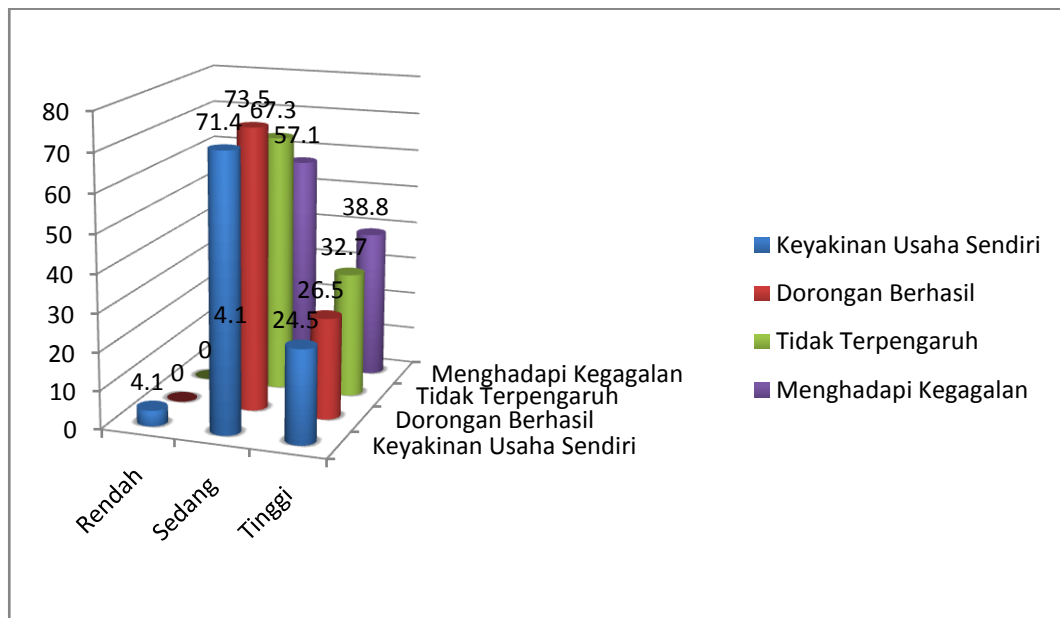
Tabel 4.15

Ringkasan Analisis *Internal Locus Control* Tiap Aspek

Kriteria	Keyakinan Usaha Sendiri (%)	Dorongan Untuk Berhasil (%)	Tidak Mudah Terpengaruh (%)	Mampu Menghadapi Kegagalan (%)
Rendah	4,1	0	0	4,1
Sedang	71,4	73,5	67,3	57,1
Tinggi	24,5	26,5	32,7	38,8

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa semua aspek (karakteristik) pada variabel *internal locus of control* tergolong sedang dari karakteristik keyakinan usaha sendiri (71,4%), dorongan untuk berhasil (73,5%), tidak mudah terpengaruh (67,3%) dan mampu menghadapi kegagalan (57,1%).

Persentase kategori tinggi pada keyakinan usaha sendiri (24,5%), dorongan untuk berhasil (26,5%), tidak mudah terpengaruh (32,7%) dan mampu menghadapi kegagalan (38,8%). Sedangkan persentase pada kategori rendah hanya terdapat pada pada karakteristik keyakinan usaha (4,1%) dan mampu menghadapi kegagalan (4,1%). Diagram persentase ringkasan analisis *internal locus of control* tiap aspek dapat dilihat di bawah ini:



Gambar 4.11
Analisis *Internal Locus Control* Tiap Aspek

Penjelasan kategorisasi *internal locus of control* tiap aspek di atas disusun berdasarkan kategorisasi distribusi normal, sedangkan untuk menentukan aspek mana yang paling berpengaruh terhadap tinggi rendahnya *internal locus of control* dapat ditentukan dengan membandingkan mean empirik tiap karakteristik. Untuk menentukan nilai mean empirik dapat dicari dengan membagi jumlah skor item

tiap aspek dengan jumlah subjek. Adapun perbandingan mean empirik tiap aspek dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Perbandingan Mean Empirik Tiap Aspek *Internal Locus Control*

Aspek	Keyakinan Usaha Sendiri	Dorongan Untuk Berhasil	Tidak Mudah Terpengaruh	Mampu Menghadapi Kegagalan
Mean empirik	15,71	18,61	19,16	16,20

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karakteristik yang mempunyai nilai mean empirik terbesar adalah karakteristik tidak mudah terpengaruh dengan nilai mean empirik sebesar 19,16, yang berarti karakteristik tidak mudah terpengaruh mempunyai pengaruh terbesar dalam menentukan tinggi rendahnya variabel *internal locus of control*.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Hubungan antara *Internal Locus Of Control* dengan Stres Kerja pada Karyawan Nusantara Surya Sakti Demak

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *internal locus of control* dengan stres kerja pada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak. Hal ini dilihat dari hasil koefisien korelasi (r) sebesar 0,355 dengan taraf signifikan p

= 0,000 dimana $p < 0,01$. Hal ini menunjukkan hubungan yang cukup erat antara stres kerja dengan *internal locus of control*. Arah hubungan yang negatif menunjukkan semakin besar *internal locus of control* akan membuat stres kerja cenderung rendah. Demikian pula sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara *internal locus of control* dengan stres kerja, sehingga hipotesis kerja yang diajukan diterima.

Mencermati paparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *internal locus of control* berhubungan dengan stres kerja pada karyawan. Karyawan dengan *internal locus of control* lebih mampu menghadapi stres kerja yang dialaminya. Karyawan yang memiliki *internal locus of control* yang tinggi akan memiliki tingkat stres yang lebih rendah karena karyawan tersebut memiliki daya tahan dan keefektifan dalam menghadapi dan menyikapi datangnya stressor-stressor kerja.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan pendapat Robbins (2003:127) yang mengatakan bahwa orang yang memiliki *internal locus of control* yakin bahwa kesehatan benar-benar berada dalam kendalinya sendiri melalui perilaku yang tepat, sehingga orang-orang tersebut menerima tanggung jawab yang lebih besar atas kesehatannya dan memiliki perilaku kesehatan yang lebih baik. Seorang karyawan dengan *internal locus of control* yang tinggi akan lebih mampu mengendalikan dirinya dalam menghadapi stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aji (2010:52-53) pada 100 orang auditor internal yang bekerja di perusahaan-perusahaan berskala besar yang berada di Semarang, yang menyimpulkan bahwa

auditor internal yang memiliki *locus of control* internal mempunyai tekanan kerja yang lebih rendah daripada auditor internal yang memiliki *locus of control* eksternal.

Penelitian senada dilakukan oleh Karimi dan Alipour (2011:235) yang menyatakan bahwa pengurangan dan pengendalian stres kerja pada karyawan merupakan hal yang penting untuk dilakukan perusahaan mengingat stress kerja dapat menimbulkan dampak negative seperti absensi, produktivitas menurun, kepuasan yang rendah dan penyakit baik fisik maupun psikologis. Menurut Karimi dan Alipour (2011:235), *locus of control* internal merupakan faktor efektif yang dapat mengurangi stres kerja, selain faktor kepuasan kerja, promosi, harga diri, peningkatan gaji dan kualitas hidup karyawan.

Internal locus of control merupakan keyakinan atau persepsi seseorang bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya disebabkan oleh faktor internal (berasal dari dirinya sendiri). Rotter (dalam Gibson, Ivancevich dan Donnely, 1994:67) menyebutkan bahwa seseorang yang memiliki *internal locus of control* memiliki keyakinan bahwa pengendalian dari kehidupannya datang dari dalam dirinya sendiri. Orang tersebut dapat mengatur dan mengarahkan hidupnya serta memiliki kemampuan dan kebebasan dalam menentukan perilakunya untuk mengendalikan penguat yang diterimanya.

Menurut Aji (2010:7), karakteristik individu yang mempunyai *internal locus of control* antara lain: kontrol (individu mempunyai keyakinan bahwa peristiwa hidupnya adalah hasil dari faktor internal/kontrol personal), mandiri

(individu dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan atau hasil, percaya dengan kemampuan dan ketrampilannya sendiri), tanggung jawab (individu memiliki kesediaan untuk menerima segala sesuatu sebagai akibat dari sikap atau tingkah lakunya sendiri, serta berusaha memperbaiki sikap atau tingkah lakunya agar mencapai hasil yang lebih baik lagi), ekspektansi (individu mempunyai penilaian subyektif atau keyakinan bahwa konsekuensi positif akan diperoleh pada situasi tertentu sebagai imbalan tingkah lakunya).

Karyawan yang memiliki *internal locus of control* akan lebih aktif berusaha keras, berprestasi, penuh kekuatan, tidak tergantung dan efektif. Rachman (2011:4) mengemukakan individu yang memiliki *locus of control internal* berkeyakinan bahwa dirinya dapat mengatur dan mengarahkan hidupnya serta bertanggungjawab terhadap pencapaian penguat apapun yang diterimanya. Karyawan yang memiliki *internal locus of control* memiliki keyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya, kegagalan-kegagalan ataupun keberhasilan-keberhasilannya dikarenakan oleh pengaruh dirinya sendiri. Karyawan yang memiliki *internal locus of control* lebih mandiri dan ulet serta memiliki daya tahan yang lebih kuat terutama dalam menghadapi kegagalan dalam lingkungan kerja.

Seorang karyawan yang memiliki *internal locus of control* lebih mampu menghadapi stres kerja yang dialaminya. Menurut Munandar (2011:380-401), reaksi terhadap stres berbeda pada orang yang berorientasi internal dan eksternal. Orang yang *berlocus of control* internal mengalami ancaman lebih sedikit daripada yang berorientasi eksternal. Karyawan yang memiliki *internal locus of*

control yang tinggi akan memiliki tingkat stres yang lebih rendah karena karyawan tersebut memiliki daya tahan dan keefektifan dalam menghadapi dan menyikapi datangnya stresor-stresor kerja.

4.4.2 Gambaran Stres Kerja pada Karyawan Nusantara Surya Sakti Demak

Stres kerja merupakan bagian dari stres kehidupan. Pekerjaan atau lingkungan sosial pekerjaan biasanya dapat mengakibatkan ketegangan pada manusia baik karena sebab-sebab yang rumit ataupun yang sederhana sehingga menyebabkan stres. Davis dan Newstrom (2005:195) mengatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Stres kerja pada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak dalam penelitian ini menggunakan gejala-gejala stres kerja dari Anoraga (2009:110) yaitu gejala fisik, gejala emosional dan gejala sosial, dimana semakin tinggi skor yang diperoleh maka menunjukkan semakin tinggi stres kerja yang dialami subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh subjek menunjukkan semakin rendah pula stres kerja yang dialami subjek.

Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh gambaran bahwa stres kerja pada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak tergolong pada kategori sedang cenderung rendah dengan persentase 77,6% (38 orang) yang berada pada kategori

sedang, dan 22,4% (11 orang) saja yang berada pada kategori rendah. Hal tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 77,6%. Mean empirik variabel stres kerja adalah sebesar 74,16. Mean empirik stres kerja dengan nilai 74,16 lebih rendah dibandingkan mean teoritik dengan nilai 80. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian pada kenyataannya memiliki stres kerja yang lebih rendah dibandingkan rata-rata.

Stres kerja pada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak yang tergolong rendah dikarenakan beban kerja yang dimiliki oleh karyawan pada saat pengambilan data cukup rendah. Tuntutan perusahaan tidak terlalu besar dan kendaraan yang siap dipesan konsumen pun tersedia. Hal ini berbeda pada saat pengambilan data awal dimana pada saat tersebut beban kerja cukup tinggi, karena adanya tuntutan perusahaan untuk memenuhi target akhir tahun sedangkan barang pesanan (kendaraan bermotor) dalam kondisi indent (menunggu). Kondisi ini mengakibatkan karyawan harus bekerja lebih keras lagi untuk memenuhi target yang sudah ditetapkan sehingga menyebabkan tingginya stres pada karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Ismar, Amri dan Sostrosuhardjo (2011:16-18) besarnya beban kerja karyawan mempengaruhi tingkat stres kerjanya. Hasil penelitian Ismar, Amri dan Sostrosuhardjo (2011:16-18) diketahui stres kerja sedang-tinggi dialami oleh responden dengan stresor beban kerja berlebih kualitatif (86,3%) dan beban kerja berlebih kuantitatif (82,2%).

Stres kerja yang dialami oleh karyawan bagian marketing hanya berkisar kegelisahan akibat tekanan pekerjaan yang datang. Banyaknya tugas, tuntutan dan

peranan yang dihadapi karyawan marketing, membuktikan bahwa stres kerja merupakan gejala ilmiah yang sulit dihindarkan oleh karyawan bagian marketing. Stres kerja dapat timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Rustiana dan Cahyati (2012:145), stres kerja adalah ketegangan yang dialami oleh karyawan yang dapat mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Stres kerja dapat ditimbulkan dari dalam diri individu maupun dari lingkungan di luar individu. Stres kerja merupakan suatu tanggapan karyawan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan atau proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Dalam pelaksanaan tugas sebagai marketing, karyawan memiliki kemampuan yang cukup baik di bidangnya, sehingga dapat meminimalkan tekanan yang ditemui selama pelaksanaan tugas. Kemampuan merupakan aspek yang dapat mempengaruhi respon-respon individu terhadap kondisi, situasi atau peristiwa yang dapat menimbulkan stres. Karyawan yang mempunyai kemampuan tinggi cenderung mempunyai pengendalian lebih terhadap kondisi, situasi atau peristiwa yang menimbulkan stres daripada individu yang mempunyai kemampuan rendah dalam menghadapi stres. Dengan kemampuan yang lebih baik, karyawan dapat mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan dengan peran secara kuantitatif dan kualitatif. Selain itu, karyawan juga memiliki pengendalian diri yang baik terhadap kondisi, situasi atau peristiwa yang terjadi di lingkungan

kerjanya sehingga dapat memberikan respon yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Stres kerja pada karyawan ini dapat dilihat dari tiga gejala yaitu fisik, emosional, dan sosial. Gejala pertama yaitu gejala fisik, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki stres kerja berdasarkan gejala fisik berada pada kategori sedang cenderung rendah. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria sedang berjumlah 73,5%, yang tergolong kriteria tinggi berjumlah 8,2% dan sisanya 18,4% tergolong rendah. Mean empirik gejala fisik pada karyawan sebesar 28,29. Hal ini berarti bahwa gejala fisik termasuk dalam kategori sedang cenderung rendah, hal ini disebabkan karyawan memiliki kecakapan atau kemampuan yang baik dalam menghadapi sumber-sumber yang dapat menyebabkan stres kerja (Munandar, 2011:401). Kecakapan merupakan variabel yang ikut menentukan stres tidaknya suatu situasi yang sedang dihadapi. Ketidakmampuan dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan dapat menimbulkan rasa tidak berdaya.

Gejala kedua yaitu gejala emosional, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki stres kerja berdasarkan gejala emosional tergolong pada kategori sedang cenderung rendah. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria tinggi berjumlah 8,2%, sedangkan 71,4% tergolong kategori sedang, dan sisanya 20,4% tergolong rendah. Mean empirik gejala emosional sebesar 30,76. Hasil ini menunjukkan bahwa gejala emosional termasuk dalam kategori sedang cenderung rendah. Hal ini disebabkan karyawan memiliki kemampuan secara emosional secara baik dalam mengatasi situasi atau

problem berkaitan dengan pekerjaannya yang dianggapnya sebagai tekanan dan tantangan (Rahayu, 1997: 63). Dalam hal ini karyawan mampu menyeimbangkan emosi yang dimilikinya dalam situasi yang penuh dengan tekanan dalam lingkungan kerjanya.

Gejala ketiga yaitu gejala sosial, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki stres kerja berdasarkan gejala sosial tergolong pada kategori sedang cenderung rendah. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria tinggi berjumlah 10,2 %, sedangkan 55,1% tergolong kategori sedang dan sisanya 34,7% tergolong rendah. Mean empirik gejala sosial sebesar 15,12. Hasil ini menunjukkan bahwa gejala sosial termasuk dalam kategori sedang cenderung rendah. Hal ini disebabkan karyawan memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan sosial khususnya dengan rekan kerjanya serta mendapat dukungan sosial yang baik pula, misalnya dalam penyelesaian pekerjaan akan saling mendukung (Smet, 1994:130). Kerjasama yang baik di antara karyawan dapat mengurangi tekanan yang muncul selama bekerja.

Dengan demikian mayoritas stres kerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak berada dalam kategori sedang cenderung rendah (mean empirik < mean hipotetik) dan tidak ada indikator yang berada dalam kategori tinggi. Hal ini sangat dipengaruhi oleh berbagai variabel yang mendukung dan atau memperlemah kemampuan karyawan dalam menghadapi sumber stres yang datang dalam lingkungan kerjanya.

4.4.2 Gambaran *Internal Locus Of Control* pada Karyawan Nusantara Surya Sakti Demak

Internal locus of control merupakan salah satu orientasi dari *locus of control* di mana individu menganggap bahwa peristiwa yang dialami terjadi karena tindakan individu itu sendiri. Menurut Lefcourt (dikutip Smet, 1994:181), *internal locus of control* adalah keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang berpengaruh dalam kehidupannya akibat tingkah lakunya sehingga dapat dikontrol.

Internal locus of control pada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak dalam penelitian ini menggunakan karakteristik *internal locus of control* yaitu keyakinan pada usaha sendiri, dorongan untuk berhasil, tidak mudah terpengaruh dan mampu menghadapi kegagalan, dimana semakin tinggi skor yang diperoleh maka menunjukkan *internal locus of control* yang semakin tinggi pada subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh subjek menunjukkan *internal locus of control* yang semakin rendah pula pada subjek.

Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh gambaran bahwa *internal locus of control* pada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak tergolong pada kategori sedang cenderung tinggi dengan persentase 95,9% (47 orang) yang berada pada kategori sedang, dan 4,1% (2 orang) saja yang berada pada kategori tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 95,9%. Mean empirik variabel *internal locus of control* adalah sebesar 69,69. Mean empirik

stres kerja dengan nilai 69,69 lebih tinggi dibandingkan mean teoritik dengan nilai 65. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian pada kenyataannya memiliki *internal locus of control* yang lebih tinggi dibandingkan rata-rata.

Internal locus of control pada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak yang tergolong tinggi dikarenakan subjek memiliki keyakinan bahwa kesuksesan dan kegagalan yang terjadi dalam hidup tergantung pada diri sendiri (Sarafino, 1990:114). Karyawan yang memiliki *internal locus of control* yang tinggi memiliki keyakinan bahwa pengendalian dari kehidupannya datang dari dalam dirinya sendiri. Karyawan dengan kontrol diri internal yang tinggi akan melihat bahwa ia mampu mengontrol perilakunya. Karyawan tersebut dapat mengatur dan mengarahkan hidupnya serta memiliki kemampuan dan kebebasan dalam menentukan perilakunya untuk mengendalikan penguat yang diterimanya (Rotter dikutip Gibson, dkk, 2005:67).

Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak dengan kecenderungan *internal locus of control* yang tinggi yaitu mereka suka bekerja keras karena dengan kerja keras, individu akan mampu meraih kesuksesan. Mereka juga selalu berusaha untuk bertindak seefektif mungkin, memiliki inisiatif diri yang tinggi, selalu melakukan usaha untuk mencapai tujuan mereka dan berusaha untuk menemukan pemecahan masalah terkait dengan pekerjaannya di bidang marketing. Saat dihadapkan dengan permasalahan, misalnya dengan konsumen, karyawan dengan orientasi internal tidak akan mudah menyerah dan akan terus berusaha menemukan cara untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.

Hal ini sesuai dengan pendapat Rini (2002, <http://www.e-psikologi.com>) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki *internal locus of control* adalah orang yang memandang keberhasilan atau kegagalan, tergantung dari usaha diri sendiri dan tidak mudah menyerah pada nasib atau keadaan serta tidak tergantung/mengharapkan bantuan orang lain. Menurut Robbins (2003:126-127), seseorang yang memiliki tipe internal (*internal locus of control*) adalah orang yang berkeyakinan bahwa dirinya merupakan penguasa atas nasib dirinya. Orang-orang tersebut melihat dirinya merupakan pion dari nasib dirinya sendiri yang akan menentukan kehidupannya, sedangkan orang yang memiliki tipe eksternal (*external locus control*) adalah orang yang melihat bahwa hidupnya terkendali oleh kekuatan luar.

Internal locus of control pada karyawan dapat dilihat dari empat aspek yaitu keyakinan pada usaha sendiri, dorongan untuk berhasil, tidak mudah terpengaruh dan mampu menghadapi kegagalan. Aspek pertama yaitu keyakinan pada usaha sendiri, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki *internal locus of control* ditinjau dari keyakinan pada usaha sendiri yang tergolong sedang cenderung tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria sedang berjumlah 71,4%, 24,5% tergolong kriteria tinggi dan 4,1% sisanya tergolong rendah. Mean empirik aspek keyakinan pada usaha sendiri sebesar 15,71. Hal ini menunjukkan bahwa aspek keyakinan pada usaha sendiri termasuk dalam kategori tinggi. Karyawan dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan atau hasil, percaya dengan kemampuan dan ketrampilannya sendiri. Karyawan merasa yakin dapat melakukan tugas pekerjaan yang diberikan dengan

usahanya sendiri.

Aspek kedua yaitu dorongan untuk berhasil, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki *internal locus of control* ditinjau dari dorongan untuk berhasil yang tergolong sedang cenderung tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria sedang berjumlah 73,5% dan 26,5% sisanya tergolong tinggi. Mean empirik aspek dorongan untuk sebesar 18,61. Hal ini menunjukkan bahwa aspek dorongan untuk berhasil termasuk kategori sedang cenderung tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk berhasil dan mencapai prestasi yang tinggi. Hal ini seperti ditunjukkan dalam keinginan karyawan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi. Karyawan selalu berusaha keras untuk memperoleh jabatan yang lebih baik.

Aspek ketiga yaitu tidak mudah terpengaruh, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki *internal locus of control* ditinjau dari tidak mudah terpengaruh yang tergolong sedang cenderung tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria sedang berjumlah 67,3% dan 32,7% sisanya tergolong tinggi. Mean empirik aspek tidak mudah terpengaruh sebesar 19,16. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek ketiga, tidak mudah terpengaruh termasuk dalam kategori sedang cenderung tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu membuat keputusan-keputusan sendiri menyangkut pekerjaannya.

Aspek keempat yaitu mampu menghadapi kegagalan, diketahui bahwa

sebagian besar responden memiliki *internal locus of control* ditinjau dari mampu menghadapi kegagalan yang tergolong sedang cenderung tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria sedang berjumlah 57,1%, 38,8% tergolong kriteria tinggi dan 4,1% sisanya tergolong rendah. Mean empirik aspek mampu menghadapi kegagalan sebesar 16,2. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek mampu menghadapi kegagalan berada dalam kategori sedang cenderung tinggi. Hal ini ditunjukkan dari sikap karyawan yang tidak mudah putus asa, seperti tetap berusaha keras meskipun target tidak terpenuhi.

Dengan demikian mayoritas *internal locus of control* karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak berada dalam kategori sedang cenderung tinggi (mean empirik > mean hipotetik) dan tidak ada indikator sama yang berada dalam kategori rendah.

4.4.4 Keterbatasan Penelitian

Setiap penelitian pastinya mempunyai keterbatasan sendiri-sendiri, begitu pula dengan penelitian ini. Keterbatasan yang ada diharapkan dapat dijadikan bahan acuan dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini antara lain:

- (1) Pada saat pengambilan data penelitian kondisi subjek sedang berada dalam kondisi kerja, sehingga ada kemungkinan subjek mengisi skala dengan tergesa-gesa dan tidak adanya pengkondisian pada saat pengerjaan skala memungkinkan subjek untuk berlaku curang dalam mengisi skala.

- (2) Adanya *social desirability* (kecenderungan untuk memilih jawaban yang benar) yang mungkin ada pada instrumen penelitian yang mempengaruhi jawaban responden. Bisa jadi responden menjawab yang cenderung dianggap baik di lingkungan pekerjaannya, karena responden melakukan *faking good* (pura-pura baik) agar sesuai dengan norma yang berlaku di tempat kerjanya. Ini dibuktikan dengan adanya item yang memiliki jawaban yang sama.
- (3) Variabel yang dapat mempengaruhi stres kerja bukan hanya variabel *internal locus of control* saja, namun dapat ditambahkan dengan variabel lain seperti tipe kepribadian dan pengembangan karir.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- (1) Secara umum karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak memiliki stres kerja yang termasuk dalam kategori sedang, yang berarti bahwa sebagian besar karyawan memiliki kecenderungan mengalami tekanan dalam menghadapi pekerjaannya.
- (2) Secara umum karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak memiliki *internal locus of control* yang termasuk dalam kategori sedang, yang berarti bahwa sebagian besar karyawan cenderung memiliki keyakinan bahwa keberhasilan kerja atau kegagalan kerja disebabkan oleh dirinya sendiri.
- (3) Hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang negatif antara *internal locus control* dengan stres kerja pada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak. Dengan demikian, hipotesis diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan kesimpulan di atas, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut;

(1) Bagi Karyawan

Disarankan kepada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Demak untuk senantiasa mengurangi stres kerjanya. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan *internal locus of control*, seperti:

- (a) Memahami diri sendiri secara lebih mendalam tentang apa yang menjadi kekurangan dan kelebihan sehingga dapat memunculkan keyakinan dalam dirinya tentang pentingnya pada usaha sendiri.
- (b) Memelihara dan meningkatkan motivasi dalam dirinya, khususnya motivasi dalam bekerja, sehingga mampu menciptakan suatu dorongan untuk lebih berhasil dalam bidang pekerjaan.
- (c) Memupuk dan memelihara keyakinan diri untuk tidak mudah terpengaruh orang lain, khususnya pengaruh-pengaruh yang tidak baik.
- (d) Bersikap toleran (penyesuaian) terhadap peristiwa atau kenyataan yang negatif sehingga dalam dirinya memiliki kemampuan dalam menghadapi kegagalan.

(2) Bagi peneliti lain

- (a) Disarankan bagi peneliti mendatang untuk memperhatikan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap stres kerja, misalnya: jenis kelamin, umur, lingkungan fisik, intelegensi, kecerdasan emosional, pendidikan, gaji dan strategi coping. Juga disarankan dalam pelaksanaan penelitian mendatang untuk melakukan uji coba alat ukur terlebih dahulu.

- (b) Bagi peneliti selanjutnya harus memperhatikan jam kerja subjek ketika penyebaran skala sebaiknya peneliti menggunakan jam istirahat karyawan bukan pada saat jam kerja karyawan agar subjek dalam mengisi skala bisa secara maksimal dengan keadaan tenang dan tidak terburu – buru atau tergesa – gesa.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, B.B. 2010. Analisis Dampak dari Locus of Control pada Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Auditor Internal. *Skripsi* (Tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Aji, R., Hartati, S., Rusmawati, D. 2010. Hubungan antara Locus Of Control Internal dengan Kematangan Karir pada Siswa Kelas XII SMKN 4 Purworejo. *Jurnal Psikologi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2002. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2007. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Benson, E., Steele, R.G. 2005. *Locus of Control, Encyclopedia of Human Development*. SAGE Publication. Available at: <http://www.sage-reference.com/humandevelopment/articlen382.html>
- Cooper, C dan Straw. A. 1995. Stres Manajemen Sukses Dalam Sepekan. Editor: Fathudin. Jakarta: Kesaint Blanc.
- Davis, K., Newstrom, J.W. 2005. *Perilaku dalam Organisasi Edisi Ketujuh*. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Flippo, Edwin B. 1994. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.H. 2005. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur Proses*. Alih bahasa: Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Ghufron, M.N., Risnawita, R.S. 2007. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Arruzz Media.
- Ghozali, Imam, 2006. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadi, S. 2000. *Metodologi Research Jilid 1*. Yogyakarta: Andi.

- Hasibuan, Malayu SP., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Ismar, R, Amri, Z, Sostrosuhardjo, D. 2011. Stres Kerja dan Berbagai Faktor yang Berhubungan pada Pekerja Call Center PT. "X" di Jakarta. *Majalah Kedokteran Indonesia*. Volum: 61, Nomor: 1, Januari 2011, h.13-19.
- Karimi, R., Alipour F. 2011. Reduce Job stress in Organizations: Role of Locus of Control. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2 No. 18; October 2011, p.232-236.
- Kotler, P., Armstrong, G. 2008. *Manajemen Pemasaran, Implementasi dan Kontrol*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Kotler, P., Keller, K.L. 2002. *Marketing Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Lina, dan Rosyid, H.F. 1997. Perilaku Konsumtif berdasar Locus of Control pada Remaja Putri. *Jurnal Psikologi*. No.4. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Munandar, A.S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Petri, W. 1981. *Locus of Control: Dimension of Personality*. New York: Wiley.
- Pooroe, S.K.U.M. 1989. Studi tentang Perbedaan Orientasi Locus of Control antara Remaja Narkotik, Remaja Nakal dan Remaja Biasa di Jakarta Selatan. *Jurnal Psikologi*. No. I. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Pride, W., Ferrel, O.C. 2005. *Pemasaran: Teori dan Praktek Sehari-hari*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi Jilid I*. Jakarta: Indeks.
- Rasimin, B.S. 1988. *Manusia dalam Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Rini, J.F. 2002. *Memupuk Rasa Percaya Diri*. Dalam <http://www.e-psikologi.com>. Download tanggal 10 Nopember 2012.
- Rizvi, A, Prawitasari, J.E., dan Soetjipto, H.P. 1997. Pusat Kendali dan Efikasi Diri sebagai Prediktor terhadap Prokrastinasi Akademik Mahasiswa. *Psikologika*. Tahun II Nomor 3. Universitas Gadjah Mada.

- Rustiana, E.R., Cahyati, W.H. 2012. Hubungan antara Stres Kerja dengan Pemilihan Strategi Coping pada Dosen. *Jurnal Kesehatan Masyarakat. KEMAS* 7 (2), h.144-150. Semarang: Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Negeri Semarang.
- Sarafino, E.P. 1998. *Health Psychology : Biopsychosocial Interaction 3rd edition*. New York : John Wiley & Sons.
- Sehnert, K.W. 1997. *Mengendalikan Stres dalam Rumah Tangga dan Pekerjaan*. Bandung: Yayasan Kalam Hidup.
- Selye, H. 1980. *Handbook on Stress and Anxiety*. San Fransisco: Jossey – Bass.
- Siswanti, Y. 2006. Analisis Pengaruh Stres Kerja dalam Memediasi Hubungan antara Politik Organisasional dengan Perilaku Agresif (Studi Kasus Pada RS. PKU Muhammadiyah dan DKT di Yogyakarta). *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol. 11 No. 2, AGUSTUS 2006, h.165 – 180. Yogyakarta: UPN Veteran.
- Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujana, Y.E. dan Wulan, R. 1994. Hubungan antara Kecenderungan Pusat Kendali dengan Intensi Menyontek. *Jurnal Psikologi*. Tahun XXI Nomor 2. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Suryabrata, S. 1990. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijono, S. 2006. Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran terhadap Stres Kerja Manajer Madya. *INSAN*. Vol. 8 No. 3, Desember 2006. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Yusuf, S. 2004. *Mental Hygine*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Zulkaida, A., Kurniati, N.M.T., Retnaningsih, Muluk, H., Rifameutia, T. 2007. Pengaruh Locus of Control dan Efikasi Diri terhadap Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA). *Proceeding PESAT*. Vol.2, 21-22 Agustus 2007. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.

Lampiran 1
Instrumen Penelitian

Semarang, Februari 2013

Yth. Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti
di Demak

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Dengan hormat,

Ditengah kesibukan Anda, perkenankanlah saya memohon bantuan Anda sebagai karyawan PT Nusantara Surya Sakti untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi skala yang saya sertakan berikut ini.

Skala ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Anda berikan sangat bermanfaat bagi saya yang sedang menyusun skripsi.

Skala ini tidak ada hubungannya dengan jabatan Anda dalam perusahaan, maka saya mengharapkan jawaban yang sejujur-jujurnya yang menggambarkan keadaan Anda. Semua jawaban Anda akan terjaga kerahasiaannya sesuai etika akademika penelitian.

Saya mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan bantuan yang telah Anda berikan. Besar harapan saya untuk menerima kembali skala ini dalam waktu singkat.

Semarang, Februari 2013

Hormat saya,

Krisna Widyastuti

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Masa Kerja :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA 1

1. Tulislah terlebih dahulu identitas Anda.
2. Bacalah dengan teliti sebelum mengisi jawaban pernyataan yang ada.
3. Pilihlah salah satu dari empat jawaban yang tersedia dengan memberi tanda silang (X) pada kolom yang disediakan.

Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah:

SL : Bila Anda merasa selalu mengalami hal seperti dalam pernyataan.

S : Bila Anda merasa sering mengalami hal seperti dalam pernyataan.

J : Bila Anda merasa jarang mengalami hal seperti dalam pernyataan.

TP : Bila Anda merasa tidak pernah mengalami hal seperti dalam pernyataan.

4. Apabila Anda ingin memperbaiki jawaban Anda, cukup dengan mencoret jawaban yang Anda anggap salah dan memberi tanda silang lagi pada kolom jawaban yang Anda anggap benar.
5. Semua jawaban adalah benar selama Anda memberikan respon dengan jujur atau sesuai keadaan Anda.
6. Pastikan kembali apakah semua pernyataan sudah terjawab.

>>> Selamat Mengerjakan <<<

SKALA 1

No	Pernyataan	Jawaban			
		SL	S	J	TP
1	Kepala saya terasa sakit bila banyak pekerjaan yang belum selesai				
2	Telapak tangan saya berkeringat bila saya sedang bekerja				
3	Saya merasa waktu istirahat saya kurang daripada yang saya butuhkan				
4	Saya merasa lelah meskipun belum melakukan pekerjaan apapun				
5	Saya menjadi sakit perut bila atasan mengawasi saya saat bekerja				
6	Bila bekerja terlalu lama leher saya menjadi kaku				
7	Pola makan menjadi tidak teratur akibat kesibukan saya				
8	Meskipun target belum terpenuhi, saya masih dapat berkonsentrasi penuh.				
9	Saya merasa santai ketika menghadap atasan				
10	Saya masih dapat tidur nyenyak, meskipun target belum terpenuhi				
11	Stamina saya tetap terjaga meskipun harus bekerja secara penuh				
12	Perut saya baik-baik saja selama bekerja.				
13	Meskipun bekerja seharian penuh, saya urat leher saya terasa baik.				
14	Nafsu makan saya tetap baik selama bekerja di lapangan				
15	Saya tersinggung jika ada yang mengingatkan saya pada pekerjaan				
16	Saya merasa cemas bila dalam menyelesaikan pekerjaan ada tekanan dari atasan				
17	Saya merasa gugup dalam mempresentasikan laporan pekerjaan				
18	Setiap malam tidur saya terjaga ketika pekerjaan belum terselesaikan				
19	Saya terlihat lesu ketika pekerjaan menumpuk				
20	Saya akan marah bila penjualan kurang dari target				
21	Saya tiba-tiba sangat sedih jika mengingat laporan pekerjaan belum terselesaikan				
22	Saya merasa gelisah bila target belum tercapai				

23	Saya mudah putus asa apabila belum memenuhi target perusahaan				
24	Bersikap cuek bila teman sekerja mencela pekerjaan saya				
25	Meskipun tugas cukup berat, saya tetap gembira				
26	Saya tetap bisa menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik meskipun ada tuntutan dari pimpinan				
27	Bersikap tenang ketika atasan mengkritik hasil kerja saya				
28	Saya terlihat bahagia meskipun pekerjaan belum terselesaikan				
29	Jika saya sedang kesal, saya lebih memilih untuk diam di tempat kerja				
30	Saya merasa biasa saja jika memang belum dapat memenuhi target perusahaan				
31	Saya merasa tenang meskipun belum menyelesaikan pekerjaan				
32	Saya terus berusaha dan berjuang untuk menarik konsumen dalam membeli produk				
33	Saya merasa acuh dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan				
34	Saya akan melimpahkan kesalahan pada rekan kerja				
35	Saya merasa tidak cocok dengan teman sekerja				
36	Saya suka melupakan janji yang telah dibuat dengan keluarga karena padatnya pekerjaan				
37	Saya menerima semua kebijakan dari perusahaan				
38	Saya akan menerima semua keputusan dari atasan dengan lapang dada				
39	Saya senang dengan rekan kerja yang bisa diajak bekerja sama				
40	Saya akan memenuhi janji kepada keluarga apabila pekerjaan telah selesai				

PETUNJUK PENGISIAN SKALA 2

1. Bacalah dengan teliti sebelum mengisi jawaban pernyataan yang ada.
2. Pilihlah salah satu dari empat jawaban yang tersedia dengan memberi tanda silang (X) pada kolom yang disediakan.

Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah:

SS : Sangat Sesuai, apabila jawaban sangat sesuai dengan keadaan Anda.

S : Sesuai, apabila jawaban sesuai dengan keadaan Anda

TS : Tidak Sesuai, apabila jawaban tidak sesuai dengan keadaan Anda.

STS : Sangat Tidak Sesuai, apabila jawaban sangat tidak sesuai dengan keadaan Anda.

3. Apabila Anda ingin memperbaiki jawaban Anda, cukup dengan mencoret jawaban yang Anda anggap salah dan memberi tanda silang lagi pada kolom jawaban yang Anda anggap benar.
4. Semua jawaban adalah benar selama Anda memberikan respon dengan jujur atau sesuai keadaan Anda.
5. Pastikan kembali apakah semua pernyataan sudah terjawab.

>>> Selamat Mengerjakan <<<

SKALA 2

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya yakin dapat mengatur tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan				
2	Saya merasa nyaman apabila diarahkan pimpinan dalam bekerja				
3	Saya yakin dapat melakukan tugas pekerjaan yang diberikan dengan usaha sendiri				
4	Saya merasa pesimis dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan sendiri				
5	Bekeja keras untuk memperoleh apa yang saya inginkan				
6	Saya lebih suka diatur oleh pimpinan dalam menyelesaikan tugas				
7	Saya mampu memecahkan masalah pekerjaan yang dihadapi tanpa bantuan dari teman				
8	Segala sesuatu yang saya lakukan berdasarkan inisiatif pimpinan				
9	Saya merasa yakin dapat menyelesaikan tugas dengan tepat				
10	Rekan – rekan kerja memiliki motivasi kerja yang baik dibandingkan saya				
11	Mampu membagi waktu dengan baik untuk keberhasilan pekerjaan saya				
12	Saya merasa tertinggal dengan teman-teman dalam mengejar prestasi				
13	Saya berusaha keras untuk memperoleh jabatan yang lebih				
14	Saya sudah merasa cukup dengan keberhasilan saat ini				
15	Saya percaya bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan tekun akan berhasil				
16	Saya sulit mendapatkan keberhasilan karena kurangnya potensi diri				
17	Saya termasuk orang yang gigih dengan keputusan yang telah diambil				
18	Saya mengikuti nasehat teman tanpa mempertimbangkannya terlebih dahulu				

19	Mengubah kinerja saya agar menjadi lebih baik lagi				
20	Saya berusaha menerima ajakan teman untuk keluar kantor pada jam kerja				
21	Saya mampu mengarahkan diri saya dalam bekerja				
22	Saya mengikuti setiap cara yang diajarkan teman dalam bekerja				
23	Saya berusaha menolak ajakan teman untuk melanggar peraturan perusahaan				
24	Saya akan menuruti perkataan teman karena teman adalah segala-galanya				
25	Saya berusaha mengubah nasib saya agar lebih baik lagi dengan cara bekerja keras				
26	Saya merasa kurang mampu dalam melaksanakan tugas dengan baik				
27	Saya suka mencoba melakukan pekerjaan di luar <i>job description s</i>				
28	Saya merasa bahwa keberuntungan lebih menentukan meskipun saya sudah berusaha				
29	Saya terus berusaha sebelum berhasil dalam pekerjaan				
30	Jika saya memperoleh apa yang saya inginkan, hal ini biasanya karena keberuntungan				
31	Saya merasa yakin dapat melakukan sesuatu dengan baik sesuai rencana				
32	Saya merasa sudah melakukan hal yang terbaik, namun nasib yang seringkali menentukan				

Lampiran 2
 Tabulasi data skor

TABULASI SKOR SKALA STRES KERJA

Subjek	Aitem																										Aitem							
	1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	12	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	25	26	27	32	33	34	35	37	38	39	40		
1	3	2	3	2	1	2	1	2	3	4	3	1	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	
2	4	3	2	1	1	2	2	3	4	2	2	4	1	2	2	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	3		
3	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	4	2	4	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	4	2	2	1	2	1	2	3	4		
4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	4	3		
5	3	4	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	2	3	3	2	1		
6	3	2	3	3	2	3	1	2	3	4	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	4	3	2		
7	4	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	1	2	2	3	1	3	3	2	1	3	2		
8	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2		
9	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	1	1	1	2	1	2	3		
10	3	4	3	2	2	1	2	1	2	3	4	2	4	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2		
11	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	4	2	3	2	3		
12	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	
13	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	1	1	1	2	2	2		
14	4	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2		
15	3	2	3	3	2	1	4	4	3	2	1	3	1	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	4	4	3	2		
16	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	1	2	
17	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	
18	3	2	3	1	1	3	1	3	2	3	2	2	4	4	4	1	2	4	4	4	2	4	4	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1
19	3	2	3	2	1	1	4	4	3	2	1	1	4	4	4	3	2	1	3	2	2	2	1	1	4	2	2	3	2	3	2	2	2	
20	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	1	4	4	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	
21	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2	3	2	2	
22	3	2	3	2	3	2	4	4	3	2	1	3	2	2	3	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2
23	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	
24	3	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	1	3	1	2	2	2	1	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	3	
25	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	3	4	3	2	1	
26	2	1	1	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	1	3	1	4	
27	2	4	4	3	1	2	1	3	1	1	2	1	1	3	2	4	3	2	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
28	2	1	2	1	1	1	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
29	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	1	1	4	2	3	2	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	
30	1	1	2	1	4	4	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
31	1	1	2	1	4	4	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
32	2	3	3	1	1	2	2	3	4	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	
33	4	1	3	1	1	2	2	3	2	4	2	1	3	3	2	1	3	2	2	2	3	1	2	4	2	2	1	2	1	2	1	1	1	
34	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	4	3	1	1	3	3	2	3	1	2	2	1	1	1	1	
35	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	1	2	2	
36	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	2	3	4	1	3	2	
37	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	3	3	1	1	4	2	3	4	3	
38	3	2	3	2	3	2	1	1	1	2	3	4	1	2	3	4	4	4	4	3	4	1	1	1	2	4	3	3	2	1	3	4	3	
39	4	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	1	2	2	3	4	2	1	3	1	1	
40	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	1	2	3	2	3	4	3	3	
41	4	4	4	4	1	3	2	2	2	3	4	2	3	2	1	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	2	
42	3	2	4	4	3	4	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3
43	2	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	
44	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
45	3	1	3	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	1	1	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2
46	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
47	2	2	3	3	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1
48	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
49	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1

TABULASI SKOR SKALA INTERNAL LOCUS CONTROL

Subjek	Aitem																															
	1	3	4	5	6	7	9	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	24	25	26	29	30	31	32						
1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3			
2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	4	2	2	3	1	2	2	3	4	4	4	4	2	2	4					
4	4	2	4	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3					
5	3	3	2	3	2	2	4	3	1	4	3	3	3	3	1	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2						
6	2	3	3	2	2	3	2	3	1	4	1	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3					
7	4	3	2	2	1	2	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	2	4	2	3	3	1	4	3	3	2						
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	2						
9	2	1	3	4	2	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3						
10	4	3	2	4	1	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	3						
11	2	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3						
12	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3						
13	3	3	4	3	4	1	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3						
14	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3						
15	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3						
16	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	4	2						
17	3	3	3	3	2	2	2	1	1	4	1	4	4	2	2	4	3	2	2	4	1	1	1	3	3	1						
18	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3						
19	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3						
20	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3						
21	3	3	2	3	2	2	1	2	2	4	2	2	4	2	3	2	2	3	1	3	4	4	4	2	2	2						
22	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4						
23	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3						
24	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3						
25	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	1	1						
26	3	2	3	4	3	1	3	3	3	4	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1						
27	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2						
28	3	4	3	4	2	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3						
29	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4						
30	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2						
31	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3						
32	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4						
33	4	4	3	4	2	2	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3						
34	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	1	1	4	4	3	2	4	1						
35	4	4	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	1						
36	4	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	1	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	4	1	1	1						
37	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	1	2	3	3	4	4	4	3	1	3	3						
38	3	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	3	3	1	3	3	1						
39	3	4	2	2	2	2	3	2	1	1	1	4	2	2	2	4	2	3	2	1	2	2	3	1	2	1						
40	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3						
41	2	2	1	3	3	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2	2	2	3	3	4	1	3	3						
42	2	1	1	3	1	1	2	3	3	1	1	3	1	3	3	3	4	3	3	1	1	3	3	3	2	1						
43	1	1	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	1	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	4	2	2						
44	2	1	3	3	1	2	2	3	2	1	2	4	1	3	3	1	3	4	3	3	2	2	2	3	2	1						
45	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4						
46	3	2	4	3	2	4	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3						
47	2	2	3	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	4	4						
48	3	2	3	4	1	1	2	1	3	1	3	3	1	1	2	3	4	3	3	4	2	2	3	3	1	1						
49	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4						

Lampiran 3
Uji Validitas Item Instrumen

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VA
R00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VA
R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00
022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027
VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR000
36 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
./MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[DataSet0]

Correlations

		total
VAR00001	Pearson Correlation	.440
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	49
VAR00002	Pearson Correlation	.553
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
VAR00003	Pearson Correlation	.395
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	49
VAR00004	Pearson Correlation	.513
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
VAR00005	Pearson Correlation	.403
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	49
VAR00006	Pearson Correlation	.394
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	49
VAR00007	Pearson Correlation	.042
	Sig. (2-tailed)	.777
	N	49
VAR00008	Pearson Correlation	.393
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	49
VAR00009	Pearson Correlation	.450
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	49
VAR00010	Pearson Correlation	.455
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	49
VAR00011	Pearson Correlation	.479
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
VAR00012	Pearson Correlation	.548
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49

Correlations

		total
VAR00013	Pearson Correlation	.004
	Sig. (2-tailed)	.978
	N	49
VAR00014	Pearson Correlation	.417
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	49
VAR00015	Pearson Correlation	.450
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	49
VAR00016	Pearson Correlation	.465
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	49
VAR00017	Pearson Correlation	.390
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	49
VAR00018	Pearson Correlation	.415
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	49
VAR00019	Pearson Correlation	.405
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	49
VAR00020	Pearson Correlation	.393
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	49
VAR00021	Pearson Correlation	.550
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
VAR00022	Pearson Correlation	.452
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	49
VAR00023	Pearson Correlation	.529
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
VAR00024	Pearson Correlation	.162
	Sig. (2-tailed)	.266
	N	49

Correlations

		total
VAR00025	Pearson Correlation	.388
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	49
VAR00026	Pearson Correlation	.478
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	49
VAR00027	Pearson Correlation	.421
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	49
VAR00028	Pearson Correlation	.001
	Sig. (2-tailed)	.995
	N	49
VAR00029	Pearson Correlation	.020
	Sig. (2-tailed)	.893
	N	49
VAR00030	Pearson Correlation	.132
	Sig. (2-tailed)	.367
	N	49
VAR00031	Pearson Correlation	.095
	Sig. (2-tailed)	.517
	N	49
VAR00032	Pearson Correlation	.486
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
VAR00033	Pearson Correlation	.366
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	49
VAR00034	Pearson Correlation	.459
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	49
VAR00035	Pearson Correlation	.530
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
VAR00036	Pearson Correlation	.096
	Sig. (2-tailed)	.513
	N	49

Correlations

		total
VAR00037	Pearson Correlation	.443
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	49
VAR00038	Pearson Correlation	.624
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
VAR00039	Pearson Correlation	.574
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
VAR00040	Pearson Correlation	.479
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	49
total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

NEW FILE.

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VA
R00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VA
R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00
022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027
VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet1]

Correlations

		total
VAR00001	Pearson Correlation	.412
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	49
VAR00002	Pearson Correlation	-.210
	Sig. (2-tailed)	.147
	N	49
VAR00003	Pearson Correlation	.442
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	49
VAR00004	Pearson Correlation	.441
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	49
VAR00005	Pearson Correlation	.578
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
VAR00006	Pearson Correlation	.449
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	49
VAR00007	Pearson Correlation	.413
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	49
VAR00008	Pearson Correlation	.025
	Sig. (2-tailed)	.866
	N	49
VAR00009	Pearson Correlation	.414
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	49
VAR00010	Pearson Correlation	.064
	Sig. (2-tailed)	.661
	N	49
VAR00011	Pearson Correlation	.388
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	49
VAR00012	Pearson Correlation	.512
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49

Correlations

		total
VAR00013	Pearson Correlation	.416
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	49
VAR00014	Pearson Correlation	.426
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	49
VAR00015	Pearson Correlation	.514
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
VAR00016	Pearson Correlation	.444
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	49
VAR00017	Pearson Correlation	.463
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	49
VAR00018	Pearson Correlation	.479
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	49
VAR00019	Pearson Correlation	.372
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	49
VAR00020	Pearson Correlation	.374
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	49
VAR00021	Pearson Correlation	.462
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	49
VAR00022	Pearson Correlation	.383
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	49
VAR00023	Pearson Correlation	.197
	Sig. (2-tailed)	.176
	N	49
VAR00024	Pearson Correlation	.490
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49

Correlations

		total
VAR00025	Pearson Correlation	.661
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
VAR00026	Pearson Correlation	.455
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	49
VAR00027	Pearson Correlation	-.387
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	49
VAR00028	Pearson Correlation	-.104
	Sig. (2-tailed)	.476
	N	49
VAR00029	Pearson Correlation	.418
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	49
VAR00030	Pearson Correlation	.415
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	49
VAR00031	Pearson Correlation	.435
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	49
VAR00032	Pearson Correlation	.441
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	49
total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

NEW FILE.

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VA
R00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VA
R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00
022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027
VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Lampiran 4

Uji Reliabilitas Skala

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VA
R00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VA
R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00
022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027
VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet2]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	32

NEW FILE.

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VA
R00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VA
R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00
022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet3]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	26

Lampiran 5
Analisis Data

```

NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=stres ILC
  /MISSING ANALYSIS.

```

NPar Tests

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		stres kerja	Internal Locus Control
N		49	49
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	74.1633	69.6939
	Std. Deviation	13.57287	9.72155
Most Extreme Differences	Absolute	.162	.158
	Positive	.091	.158
	Negative	-.162	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		1.136	1.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.151	.172

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

```

MEANS TABLES=stres BY ILC
  /CELLS MEAN COUNT STDDEV
  /STATISTICS LINEARITY.

```

Means

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
stres kerja * Internal Locus Control	49	100.0%	0	.0%	49	100.0%

Report

stres kerja

Internal Locus Control	Mean	N	Std. Deviation
56.00	85.0000	3	4.35890
58.00	95.0000	1	.
59.00	80.0000	2	1.41421
60.00	72.6667	3	25.92939
61.00	76.0000	1	.
62.00	80.3333	3	4.61880
63.00	84.0000	3	7.93725
64.00	87.0000	2	7.07107
65.00	81.0000	2	1.41421
66.00	70.0000	5	18.66815
67.00	80.0000	1	.
68.00	89.0000	1	.
69.00	76.0000	1	.
70.00	85.0000	2	1.41421
73.00	71.0000	2	1.41421
74.00	72.0000	1	.
75.00	83.3333	3	1.15470
76.00	59.0000	2	1.41421
79.00	57.5000	2	4.94975
80.00	70.0000	1	.
81.00	62.5000	2	2.12132
84.00	53.0000	1	.
85.00	53.0000	2	.00000
88.00	66.0000	1	.
90.00	67.0000	1	.
94.00	52.0000	1	.
Total	74.1633	49	13.57287

ANOVA Table

	stres kerja * Internal Locus Control				
	Between Groups			Within Groups	Total
	(Combined)	Linearity	Deviation from Linearity		
Sum of Squares	5805.694	3135.652	2670.042	3037.000	8842.694
df	25	1	24	23	48
Mean Square	232.228	3135.652	111.252	132.043	
F	1.759	23.747	.843		
Sig.	.089	.000	.660		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
stres kerja * Internal Locus Control	-.595	.355	.810	.657

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=stres ILC
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
stres kerja	74.1633	13.57287	49
Internal Locus Control	69.6939	9.72155	49

Correlations

		stres kerja	Internal Locus Control
stres kerja	Pearson Correlation	1	-.595
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	49	49
Internal Locus Control	Pearson Correlation	-.595	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6
Sirat Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Kampus Sekaran Gd. A2 Telp./Fax. (024) 8508019 Gunungpati Semarang 50229
Laman : <http://fip.unnes.ac.id/>

No : 44 /UN37.1.1/PP/2013
Lamp : -
Hal : Ijin Penelitian

Kepada

Yth. Kepala Cabang PT. Nusantara Surya Sakti Demak
Jl. Raya Kudus-Demak No. 178

Dengan hormat,

Bersama ini, kami mohon ijin pelaksanaan penelitian untuk penyusunan skripsi/Tugas Akhir oleh mahasiswa sebagai berikut:

Nama : Krisna Widyastuti
NIM : 1550407022
Prodi : Psikologi
Judul : " Hubungan antara *Internal Locus of Control* dengan Stres Kerja pada Karyawan Bagian Marketing PT. Nusantara Surya Sakti Demak"

Adapun pelaksanaannya bulan Pebruari 2013 s.d. Maret 2013.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Semarang, 29 Januari 2013

Dekan



Drs. Hardjono, M.Pd
NIP. 19510801 197903 1 007



PT NUSANTARA SURYA SAKTI DEMAK

Jl. Raya Kudus – Demak No.178, Demak

Telp. (0291) 682153

No : 102 / NS445 /2013
Lamp :-
Hal : Penyelesaian Penelitian Skripsi

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : SYAM PRIBADI
BAGIAN : PIC.MARKETING
ALAMAT : JL. RAYA KUDUS – DEMAK NO.178 DEMAK

Menerangkan bahwa mahasiswa UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG yang tercantum dibawah ini :

NAMA : KRISNA WIDYASTUTI
NIP : 1550407022
JURUSAN : PSIKOLOGI

Telah menyelesaikan penelitian / observasi di PT. NUSANTARA SURYA SAKTI DEMAK. Guna menyusun skripsi yang berjudul :

“HUBUNGAN ANTARA INTERNAL LOCUS OF CONTROL DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PT. NUSANTARA SURYA SAKTI DEMAK”

Adapun surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Demak, 27 Februari 2013

PT NUSANTARA SURYA SAKTI DEMAK

SYAM PRIBADI

PIC MARKETING

Lampiran 7
Foto penelitian

Foto Penelitian



PT. Nusantara SS. Demak



Bag. Marketing



Bag. Penjualan



Bag. Penjualan

Foto Penelitian



Bagian Administrasi

