

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya CV. Duta Malang

CV. Duta Malang merupakan usaha yang bergerak di bidang industry pangan yang beralamatkan di Jl. Sumpil 1 Blimbing Malang. CV. Duta Malang adalah usaha perseorangan yang didirikan langsung oleh Bapak H. Moch Ridhuwan pada pada tahun 1987, yang awalnya adalah Pabrik tahu malang. Pabrik tahu ini memulai karirnya dengan mengolah kacang kedelai diproses menjadi tahu sebanyak 14 orang. Setelah tahun 2001 akhirnya bapak H. Moch Riduwan memutuskan untuk menjadikan pabrik tahu menjadi CV. Duta Malang karena semakin bertambahnya jumlah tenaga kerja dan permintaan dari pelanggan.

Setelah menjadi CV. Duta Malang sebuah perusahaan berbadan hukum yang disahkan dengan akte notaris no. 10 Januari 2001 di Malang, awal mula nama dari Duta berawal dari nama sang pemilik yaitu duwan dan mengindustrikan tahu. Dan digabungkan menjadi Duta, yang dikenal sekarang menjadi Duta Malang Duta Malang memperluas diri di bidang pemasaran ke tempat-tempat pasar induk. Jumlah tenaga kerja yang dimiliki hingga sekarang berjumlah 113 karyawan.

CV. Duta Malang didukung oleh para pekerja yang berdedikasi tinggi dan dilengkapi dengan pengalaman yang cukup serta keahlian di bidangnya masing-masing. Bersama-sama dalam sebuah komitmen selalu *memberikan pelayanan yang terbaik untuk konsumen.*

1. Struktur organisasi

CV. Duta Malang mempunyai struktur organisasi yang mencerminkan adanya pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dari atasan kepada bawahannya. Struktur organisasi CV. Duta Malang dalam gambar 4.1 sebagai berikut:



adapun pembagian tugas dan tanggung jawab bagian pekerjaan sebagai berikut:

1. Direktur merupakan pemilik sekaligus pimpinan CV. Duta Malang yang bertugas mengatur dan bertanggung jawab atas perusahaan.
2. Staf administrasi dan keuangan tugasnya adalah melaksanakan pencatatan proyek, pengecekan keluar masuk barang, pencatatan kas masuk dan kas keluar termasuk mengatur segala keperluan keuangan dan gaji karyawan.

3. Arsitek dan Ide Kreatif yang bertugas membuat rancangan dan ide kreatif sesuai dengan permintaan klien, dan nantinya meneruskan ke bagian pengawas.
4. Pengawas dalam bag. Produksi tugasnya adalah menjadi pengawas di dalam perusahaan tempat kerja membuat barang-barang dan mengolah bahan baku, mengawasi karyawan saat bekerja di dalam perusahaan dan menjadi perantara antara klien dengan karyawan.
5. Pengawas lapangan, tugasnya adalah menjadi pengawas kerja di lapangan atau tempat pembangunan dan menjadi penanggung jawab lapangan.
6. Karyawan merupakan aset penting dalam menunjang kelancaran kegiatan suatu usaha. Karyawan bagian produksi menyiapkan dan membuat bahan-bahan yang nantinya akan digunakan dan di pasang oleh karyawan bagian lapangan. Oleh karena itu karyawan harus diorganisasikan, diawasi dan dievaluasi dengan baik.

Untuk pembagian jam kerja jam kerja di CV. Duta Malang, yaitu:

Senin sampai Minggu jam 07.30 – hingga selesai dan Waktu istirahat kerja jam 11.30 – 12.30

B. Hasil Analisis data

1. Uji Validitas

Analisis aitem untuk mengetahui indeks daya beda skala digunakan teknik *product moment* dari *karl pearson*, rumus yang digunakan 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

N = jumlah responden/subjek

X = skor item

Y = skor total

$\sum XY$ = jumlah dari instrumen X yang dikalikan dengan instrumen Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat kriteria X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat kriteria Y

Perhitungan indeks daya beda aitem dengan menggunakan rumus diatas menggunakan bantuan program komputer *SPSS 16.0 for windows*. Korelasi aitem terkoreksi masing-masing aitem ditunjukkan oleh kolom *correct item total correlation* atau yang disebut sebagai daya beda yaitu kemampuan aitem dalam membedakan orang – orang yang trait tinggi dan rendah. Sebagai acuan umum, dapat digunakan harga 0,3 sebagai batas. Aitem-aitem yang memiliki daya beda kurang dari 0,3 menunjukkan aitem tersebut memiliki ukuran kesejalaran yang rendah, untuk itu aitem tersebut perlu dihilangkan dalam analisis selanjutnya.

a. Skala *Locus of Control*

Hasil perhitungan dari uji validitas skala *locus of control* sebanyak 24 item tidak didapatkan item yang gugur. Item – item tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.1

Item yang valid skala *Locus of Control*

Indikator	Aitem		Jumlah Aitem
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Internal	5, 18, 19, 21,23	1,4,9,	8
Eksternal (<i>powerful others</i>)	3, 11, 15,22	8,13,17,20	8
Eksternal (<i>chance</i>)	2, 7,10,24	6,12,14,16	8
Jumlah	12	12	24

Berdasarkan korelasi item total terkoreksi, dapat diketahui bahwa skala *locus of control* terdiri dari 24 butir item, dimana di dalamnya terdiri dari *favourable* sebanyak 12 aitem dan *unfavorable* sebanyak 12 aitem. Dari keseluruhan aitem tersebut dinyatakan valid.

b. Skala stres kerja

Hasil perhitungan dari uji validitas skala stres kerja 43 aitem didapatkan bahwa terdapat 11 item yang gugur dari 43 item yang ada, sehingga banyaknya butir aitem yang valid sebanyak 32 item. Item – item tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.2

Item yang valid dan gugur skala stres kerja

Aspek	Nomor item					Jml
	Diterima		Jml	Gugur		
	Favorable	Unfavorable		Favorable	Unfavorable	
Gangguan Fisik	7,13,19, 25,31,37,43	10,16,22,34, 40	12	1	4,28	3
Gangguan Psikologi	8,14,20,26,32 ,38	11,23,29,41	10	2	5,17,35	4
Gangguan Perilaku	3,9,15,21,27, 39	12,24,36,42	10	33	6,18,30	4
Total	19	13	32	3	8	11

Berdasarkan korelasi item total terkoreksi, dapat diketahui bahwa skala stres kerja terdiri dari 43 butir item, dimana di dalamnya terdiri dari *favorable* sebanyak 22 item dengan 19 item valid dan 3 item gugur, serta *unfavorable* sebanyak 21 aitem dengan 13 aitem yang valid dan 8 aitem yang gugur.

Dalam mengambil data penelitian, peneliti memakai 32 aitem yang valid dan membuang 11 aitem yang gugur. Peneliti sengaja memakai aitem valid tanpa menggantikan aitem yang gugur karena aitem-aitem tersebut dirasa sudah mewakili masing – masing indikator yang diukur.

2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas alat ukur adalah dengan menggunakan teknik pengukuran *alpha chornbach* karena skor yang didapatkan dari skala psikologi berupa skala interval, bukan berupa 1 dan 0 (Arikunto,2006).

Dalam menghitung reliabilitas kedua skala penelitian ini menggunakan bantuan software *SPSS 16.0 for windows*.

Berdasarkan perhitungan statistik, maka ditemukan nilai alpha sebagai berikut :

Tabel 4.3

Reliabilitas Skala *Locus of Control*

Skala	Alpha	Keterangan
<i>Locus of Control</i>	0,964	Reliabel

Dari data di atas menunjukkan bahwa skala *locus of control* memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Sedangkan untuk reliabilitas stres kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Reliabilitas Skala Stres Kerja

Skala	Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,904	Reliabel

Dari data di atas menunjukkan bahwa skala stres kerja memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

3. Tingkat *Locus of Control* di CV. Duta Malang

Untuk mengetahui deskripsi tingkat *locus of control*, maka perhitungannya didasarkan pada skor empirik. Dari hasil skor empirik kemudian dikelompokkan menjadi lima kategori yaitu kategori sangat tinggi, tinggi,

sedang, dan rendah, sangat rendah. Hasil selengkapnya dari perhitungan dapat dilihat pada uraian berikut:

a. Deskripsi Data Penelitian

Gambaran mengenai data penelitian pada masing-masing variabel yang dianalisis terdapat pada table 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.5

Deskripsi data *Locus of Control*

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
54,1600	299,321	17,30089	24

b. Kategorisasi

Tabel 4.6

Pengelompokkan Norma *Locus of Control*

NO	RUMUS	INTERVAL	KATEGORI
1	$M+1,5SD < X$	$80,111 < X$	Sangat tinggi
2	$M+0,5SD < X \leq M+1,5SD$	$62,810 < X \leq 80,111$	Tinggi
3	$M-0,5SD < X \leq M+0,5SD$	$45,509 < X \leq 62,810$	Sedang
4	$M-1,5SD < X \leq M-0,5SD$	$28,208 < X \leq 45,509$	Rendah
5	$X \leq M-1,5SD$	$X \leq 28,208$	Sangat Rendah

c. Analisis Prosentasi

Tabel : 4.7

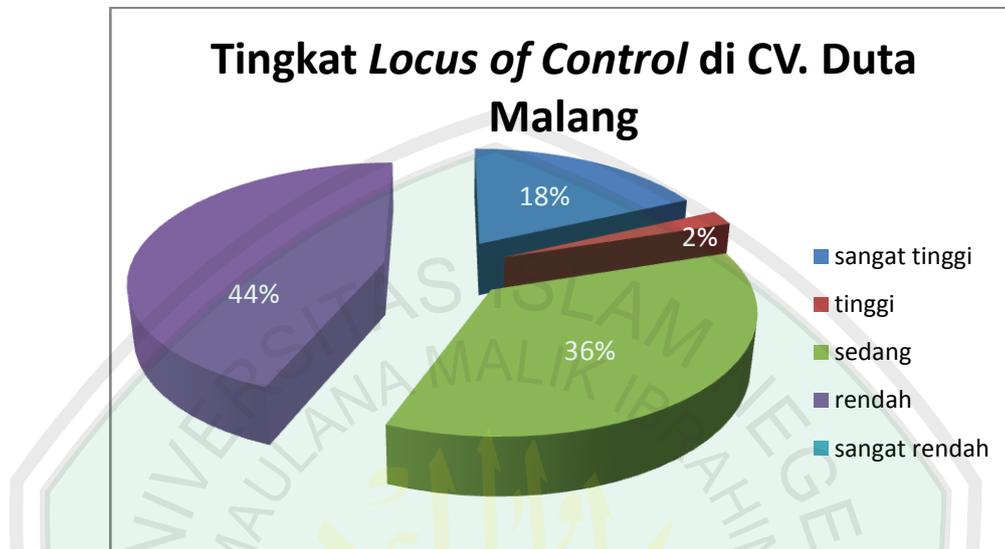
Hasil Prosentasi Variabel *Locus of Control*

Variabel	Kategori	Kriteria	Frekuensi	(%)
<i>Locus of Control</i>	Sangat Tinggi	$80,111 < X$	9	18%
	Tinggi	$62,810 < X \leq 80,111$	1	2%
	Sedang	$45,509 < X \leq 62,810$	18	36%
	Rendah	$28,208 < X \leq 45,509$	22	44%
	Sangat rendah	$X \leq 28,208$	0	0%
Jumlah			50	100%

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa tingkat *locus of control* karyawan CV. Duta Malang Mayoritas memiliki tingkat *locus of control* yang rendah dengan prosentase 44% dan yang berada dalam kategori sedang berjumlah 36%, sedangkan yang termasuk dalam kategori tinggi adalah 2%, yang berkategori sangat tinggi 18% serta 0% berada pada kategori sangat rendah.

Adapun untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai hasil tabel diatas, dapat dilihat dalam gambar diagram 4.1 :

Gambar : 4.1

Prosentase *locus of control*

4. Tingkat Stres Kerja di CV. Duta Malang

Untuk mengetahui deskripsi tingkat stres kerja di CV. Duta Malang, maka perhitungannya didasarkan pada skor empirik. Dari hasil skor empirik kemudian dikelompokkan menjadi lima kategori yaitu kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, dan rendah, sangat rendah. Hasil selengkapnya dari perhitungan dapat dilihat pada uraian berikut:

a. Deskripsi Data Penelitian

Gambaran mengenai data penelitian pada masing-masing variabel yang dianalisis terdapat pada table 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.8

Deskripsi data Stres Kerja

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
80,4898	303,630	17,42498	43

b. Kategorisasi

Tabel 4.9

Pengelompokkan Norma Tingkat Stres Kerja

NO	RUMUS	INTERVAL	KATEGORI
1	$M+1,5SD < X$	$106,627 < X$	Sangat tinggi
2	$M+0,5SD < X \leq M+1,5SD$	$89,202 < X \leq 106,627$	Tinggi
3	$M-0,5SD < X \leq M+0,5SD$	$71,777 < X \leq 89,202$	Sedang
4	$M-1,5SD < X \leq M-0,5SD$	$54.352 < X \leq 71,777$	Rendah
5	$X \leq M-1,5SD$	$X \leq 54,352$	Sangat Rendah

c. Analisis Prosentasi

Tabel : 4.10

Hasil Prosentasi Variabel Stres Kerja

Variabel	Kategori	Kriteria	Frekuensi	(%)
Stres Kerja	Sangat Tinggi	$106,627 < X$	3	6%
	Tinggi	$89,202 < X \leq 106,627$	12	24%
	Sedang	$71,777 < X \leq 89,202$	16	32%
	Rendah	$54,352 < X \leq 71,777$	18	36%
	Sangat rendah	$X \leq 54,352$	1	2%
Jumlah			50	100%

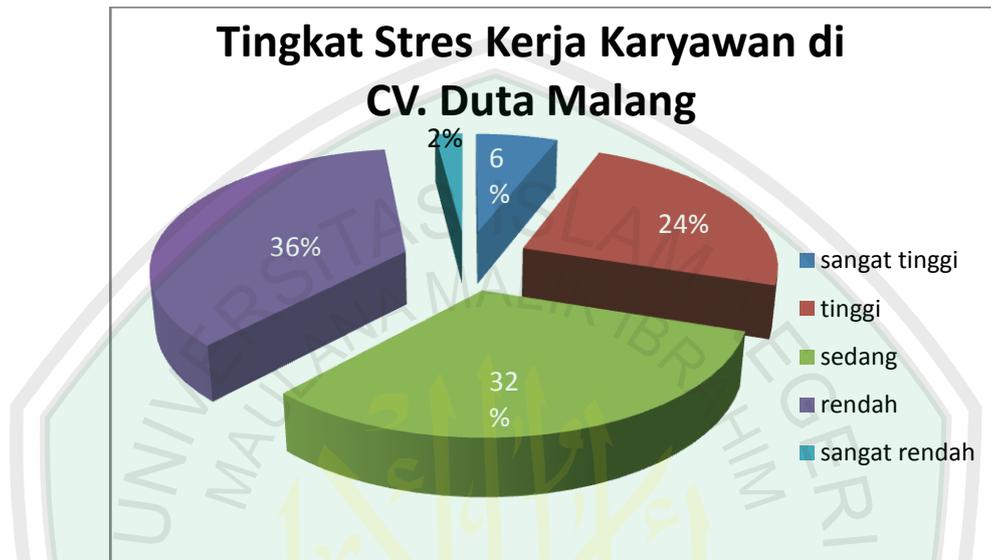
Dari data diatas, dapat diketahi bahwa tingkat stres kerja di CV. Duta Malang Mayoritas memiliki tingkat stres kerja yang rendah dengan prosentase 36% dan yang berada dalam kategori sedang berjumlah 32%, sedangkan yang termasuk dalam kategori tinggi adalah 24%, dan yang memiliki kategori sangat tinggi sebesar 6% dan termasuk kategori sangat rendah sebesar 2%.

Adapun untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai hasil tabel diatas, dapat dilihat dalam gambar diagram 4.2 :



Gambar 4.2

Prosentase Tingkat Stres Kerja



5. Uji normalitas

Berikut ini adalah uji normalitas data tentang *locus of control* dengan stres kerja:

Tabel 4.11

Tabel Uji normalitas

		skor_locu s	skor_stre s
N		50	50
Normal	Mean	54,1600	80,2400
Parameters(a,b)	Std. Deviation	17,30089	17,33648
Most Extreme	Absolute	,244	,120
Differences	Positive	,244	,120
	Negative	-,147	-,095
Kolmogorov-Smirnov Z		,723	,848
Asymp. Sig. (2-tailed)		,105	,468

Dari tabel tersebut dapat dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 dan tidak normal jika nilai taraf signifikansi kurang dari 0,05. Sedangkan yang tercantum dalam tabel diatas, nilai signifikansi pada variabel *locus of control* $0,105 > 0,05$ dan variabel stres kerja $0,468 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua data dari variabel *locus of control* dan stres kerja tersebut terdistribusi secara normal.

6. Uji Linearitas

Uji linearitas hubungan bertujuan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut ini adalah uji linearitas data hubungan *locus of control* dengan stres kerja :

Tabel 4.12

Tabel uji linearitas

		Sum of Square s	df	Mean Square	F	Sig.
skor_stres * skor_locus	Between (Combined) Groups	10868, 245	21	517,535	3,755	,001
	Linearity	6275,8 66	1	6275,86 6	45,53 8	,000
	Deviation from Linearity	4592,3 79	20	229,619	1,666	,105
	Within Groups	3858,8 75	28	137,817		
Total		14727, 120	49			

Dari tabel tersebut dapat dikatakan linear jika nilai $p < 0,05$ dan deviation from linearity adalah $> 0,05$. Sedangkan pada tabel diatas $p = 0,000$

dan deviation from linearity, $p=0,105$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua data dari variabel *locus of control* tersebut mempunyai korelasi linier.

7. Uji Hipotesis

Hubungan Korelasi antara Kedua Variabel

Correlations

		skor_internal	skor_stres
skor_internal	Pearson Correlation	1	,588(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
skor_stres	Pearson Correlation	,588(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

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

Correlations

		skor_eksternal	skor_stres
skor_eksternal	Pearson Correlation	1	,669(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
skor_stres	Pearson Correlation	,669(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

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

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai $r = 0,588$ dan $\text{Sig } 0,000 < 0,05$ untuk korelasi antara *locus of control internal*. Hal tersebut menunjukkan kedua variabel berhubungan secara signifikan dan di asumsikan bahwa semakin tinggi *locus*

hipotesis diterima, yang artinya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *locus of control* dengan stres kerja di CV. Jaya Barokah Malang. Dimana semakin tinggi *locus of control* karyawan maka semakin tinggi stres kerja, dan sebaliknya semakin rendah *locus of control* maka semakin rendah stres kerja karyawan.

Tabel 4.15
Hubungan *locus of control* dengan stres kerja

		skor_locu s	skor_stres
skor_locu s	Pearson Correlation	1	,653(**)
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	50	50
skor_stres	Pearson Correlation	,653(**)	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai $r = 0,653$ dan $\text{Sig } 0,000 < 0,05$ untuk korelasi antara *locus of control*. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yang artinya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *locus of control* dengan stres kerja di CV. Duta Malang. Dimana semakin tinggi *locus of control* karyawan maka semakin tinggi stres kerja, dan sebaliknya semakin rendah *locus of control* maka semakin rendah stres kerja karyawan.

C. Pembahasan

1. Tingkat *Locus of Control* Karyawan di CV. Duta Malang

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan mempunyai *locus of control* yang rendah. Ini dapat dilihat dari data yang sudah diolah yang menunjukkan bahwa 44% karyawan berada pada kategori rendah, 36% karyawan berada pada kategori sedang, 2% berada pada kategori tinggi, dan 18% berada pada posisi sangat tinggi serta 0% untuk kriteria sangat rendah.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan CV. Duta Malang memiliki *locus of control* yang rendah dan ini mengindikasikan bahwa setiap orang memiliki keduanya pada sisi yang berseberangan, *locus of control internal* disatu sisi dan *locus of control eksternal* di sisi yang lainnya. Namun, ternyata didapati pula sebagian karyawan yang tidak begitu menghiraukan keyakinan bahwa keberhasilan berasal dari faktor pribadi maupun faktor dari orang lain. Rendahnya tingkat *locus of control* dengan prosentase 44% karyawan yang ada di CV. Duta Malang, bisa dimungkinkan oleh lingkungan, adanya perbedaan mendasar dari penghayatan subjektif seseorang terhadap sumber perolehan *reinforcement*.

Pada tabel 4.10 didapati pula 36% karyawan CV. Duta Malang memiliki *locus of control* yang sedang. Hal ini mengindikasikan selain ada sebagian karyawan yang memiliki *locus of control* yang rendah juga ada karyawan di CV. Duta Malang memiliki *locus of control* yang cukup, yaitu cukup dalam

memberikan keyakinan bahwa keberhasilan yang mereka dapatkan berasal dari faktor pribadi dan dari orang lain.

Di tabel 4.10 juga menunjukkan adanya 2% karyawan CV. Duta Malang yang memiliki tingkat *locus of control* yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa ada sebagian kecil dari karyawan CV. Duta Malang memiliki *locus of control* yang tinggi. Tingkat *locus of control* yang tinggi dalam diri karyawan CV. Duta Malang bila memiliki nilai skor *locus of control internal* yang tinggi akan memiliki nilai skor *locus of control eksternal* rendah, dan sebaliknya. Individu yang berorientasi pada *locus of control* internal mengalami ancaman stres lebih sedikit dari pada individu yang berorientasi eksternal.

Tabel 4.10 juga mengemukakan bahwa 0% karyawan CV. Duta Malang berada pada posisi sangat rendah. Hal ini membuktikan bahwa tidak ada karyawan yang tidak memiliki *locus of control*. Karena setiap individu memilikinya namun dengan skor yang bersebrangan antara *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal.

Tabel 4.10 juga mengemukakan bahwa 18% karyawan CV. Duta Malang berada pada posisi sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa ada sebagian dari karyawan CV. Jaya Barokah memiliki *locus of control* yang sangat tinggi. Tingginya *locus of control* ini dapat dipengaruhi oleh stimulus, respon dan reaksi pada saat yang tepat terhadap tingkah laku dapat memberikan pengaruh yang penting terhadap rasa diri karyawan. Hal ini sangat berpengaruh dalam pembentukan *locus of control* internal atau

eksternal. Selain itu dipengaruhi juga oleh hasil belajar, dalam lingkungan sosialnya dan semakin bertambahnya usia.

Struktur fisik dan psikis yang dimiliki seseorang juga ikut menentukan perkembangan *locus of control*. Seseorang yang memiliki keadaan fisik yang sehat maka akan memiliki tanggung jawab terhadap perilakunya secara mandiri dan dapat mengembangkan *locus of control internal*. *Locus of control internal* juga akan terbentuk pada individu yang memiliki kecerdasan yang tinggi, emosi yang stabil, dan kepribadian yang seimbang. Sebaliknya, keadaan fisik yang terganggu dan cacat maka dapat mengganggu perkembangan *locus of control* ke arah internal.

Locus of control akan menjadi semakin eksternal dari masa dewasa hingga tua, yaitu terjadi peningkatan keyakinan bahwa takdir atau nasib dan kekuatan orang lain mempengaruhi kehidupannya. Sesudah tua orang tidak dapat mengontrol degradasi fisik dan psikis yang dialaminya. *locus of control* ditentukan oleh keadaan psikis seseorang yaitu *nature* dan *nurture*, keadaan fisik seseorang dan kehidupan sosial seseorang. Dimana adanya kemampuan kontrol dan ketidakmampuan kontrol menunjukkan tingkat dimana seseorang menganggap dirinya mampu bertanggung jawab akan suatu peristiwa dalam tingkah lakunya dan penyebabnya terletak di dalam atau di luar dirinya.

Skala *locus of control* bersifat kontinum, dalam artian adakalanya seseorang mempunyai kecenderungan internal *locus of control* dan adakalanya kecenderungan *locus of control* eksternal. Hal ini ditentukan oleh

kondisi yang mempengaruhi perubahan-perubahan keyakinan internal- *locus of control eksternal*.

2. Tingkat Stres Kerja di CV. Duta Malang

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan di CV. Duta Malang memiliki tingkat stres kerja yang rendah. Ini dapat dilihat dari data yang sudah diolah yang menunjukkan bahwa 36% karyawan berada pada kategori rendah, 24% karyawan berada pada pada kategori tinggi, 32% berada pada kategori sedang, dan 6% berada dalam kategori sangat tinggi serta 2% untuk kriteria sangat rendah.

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa sebagian kecil karyawan yang masuk kategori sangat rendah berjumlah 2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan di CV. Duta Malang memiliki motivasi dalam bekerja sehingga dalam mampu menghadapi tantangan, konflik, lingkungan kerja dan atau masalah pribadi yang dihadapinya.

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa karyawan yang masuk kategori rendah berjumlah 36%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan di CV. Duta Malang mengalami tingkat stres kerja yang rendah dan ini mengindikasikan bahwa karyawan CV. Duta Malang mempunyai kemampuan menghadapi tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu kepribadian individu dan lingkungan kerja juga memberikan kenyamanan sehingga para karyawan bisa tetap bekerja dengan penuh konsentrasi dan motivasi. Individu yang memiliki kontrol diri yang rendah cenderung mengalami stres yang tinggi hingga berakibat bunuh diri.

Pada tabel 4.13 didapati pula 32% karyawan CV. Duta Malang dalam mengalami stres kerja kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan CV. Duta Malang mengalami penurunan produktivitas kerja sehingga dapat terjadi kerugian *financial* yang ditanggung oleh perusahaan.

Tabel 4.13 juga menyebutkan bahwa terdapat sebagian karyawan yang mengalami stres kerja dalam kriteria tinggi, dengan prosentase 24%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebagian karyawan CV. Duta Malang mengalami terjadinya penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja serta peningkatan kecenderungan kecelakaan. Sehingga dapat merugikan berbagai pihak, Individu dalam suatu organisasi yang mengalami stres kerja berkepanjangan dapat berpotensi untuk mendatangkan penyakit yang lebih serius. Penyakit tersebut tidak hanya terjadi pada individu melainkan juga pada organisasi.

Tabel 4.13 juga menyebutkan bahwa terdapat sebagian karyawan yang mengalami stres kerja dalam kriteria sangat tinggi, dengan prosentase 6%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebagian karyawan CV. Duta Malang ketidakseimbangan kognitif dengan pekerjaan atau stres yang sangat tinggi. Reaksi terhadap stress dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stress akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres (*flight*) atau *freeze* (berdiam diri). Dalam kehidupan

sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres.

3. Hubungan *Locus of Control* dengan Stres Kerja pada Karyawan di CV.

Duta Malang

Peristiwa yang dihadapi setiap individu adalah sebagai suatu *reinforcement* yang dapat dipersiapkan secara berbeda dan juga menimbulkan reaksi yang berbeda pada tiap-tiap individu. Salah satu penentu dari reaksi ini tergantung tingkah laku dan atribut yang dimiliki terhadap hasil *reward* tersebut, bisa saja dikendalikan dari luar dirinya dan terlepas dari tingkah lakunya sendiri. Jika *reinforcement* disiapkan sebagai akibat dari keberuntungan, kesempatan, nasib atau sebagai sesuatu yang tidak bisa diramalkan karena kekuatan-kekuatan disekitar orang tersebut, maka orang-orang yang mempunyai interpretasi seperti ini termasuk orang dengan kontrol eksternal.

Jika seseorang mempersiapkan suatu peristiwa tergantung pada tingkah lakunya maka ia termasuk orang yang control internal. Phares (1976) berpendapat bahwa *reinforcement* tersebut dapat memberikan pengaruh pada tingkah laku individu (dalam Allen,2003:293). Menurut Lefcourt *locus of control* mengacu pada derajat di mana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatannya, dengan demikian dapat dikontrol (*control internal*), atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan perilakunya sehingga di luar kontrol pribadinya (*control eksternal*) (Smet, 1994:181).

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *locus of control* yang diperoleh karyawan CV. Duta Malang termasuk dalam kategori rendah, terbukti dari 50 karyawan yang diteliti sebanyak 44% atau 22 karyawan dalam kategori rendah. Selebihnya 36% atau 18 karyawan memiliki tingkat *locus of control* yang sedang, 2% atau 1 karyawan memiliki tingkat *locus of control* tinggi, 18% atau 9 karyawan memiliki tingkat *locus of control* yang sangat tinggi dan 0% atau 0 karyawan memiliki tingkat *locus of control* sangat rendah. Atau tidak ada karyawan yang tidak memiliki *locus of control*. Hasil analisis ini memberikan bukti kuat bahwa aspek *locus of control internal* dan *locus of control* eksternal dimiliki oleh setiap individu memilikinya namun dengan skor yang bersebrangan antara *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal.

Tingginya *locus of control* ini dapat dipengaruhi oleh stimulus, respon dan reaksi pada saat yang tepat terhadap tingkah laku dapat memberikan pengaruh yang penting terhadap rasa diri karyawan. Hal ini sangat berpengaruh dalam pembentukan *locus of control* internal atau eksternal. Selain itu dipengaruhi juga oleh hasil belajar, dalam lingkungan sosialnya dan semakin bertambahnya usia.

Struktur fisik dan psikis yang dimiliki seseorang juga ikut menentukan perkembangan *locus of control*. Seseorang yang memiliki keadaan fisik yang sehat maka akan memiliki tanggung jawab terhadap perilakunya secara mandiri dan dapat mengembangkan *locus of control internal*. *Locus of control internal* juga akan terbentuk pada individu yang memiliki kecerdasan yang tinggi, emosi yang stabil, dan kepribadian yang seimbang. Sebaliknya, keadaan fisik yang

terganggu dan cacat maka dapat mengganggu perkembangan *locus of control* ke arah internal.

Lefcourt (dalam Robinson, dkk, 1991:414) menyatakan perkembangan *locus of control* individu dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu *episodic antecedent* dan *accumulative antecedent*. *Episodic antecedent* adalah kejadian –kejadian yang relatif mempunyai makna penting yang muncul pada waktu tertentu, seperti kematian orang yang dicintai, kecelakaan atau bencana alam. Sedangkan *accumulative antecedent* adalah kejadian atau faktor yang bersifat berkelanjutan atau terus menerus yang dapat mempengaruhi *locus of control*. Ada tiga faktor penting yang merupakan *accumulative antecedent*, yaitu diskriminasi sosial, ketidakmampuan yang berkepanjangan, dan pola asuh anak. Diskriminasi sosial yang dimaksud adalah adanya perbedaan ras, status sosial dan status ekonomi. Individu yang berasal dari status ekonomi rendah memandang segala sesuatu yang terjadi pada dirinya tergantung pada nasib dan kesempatan yang ada, sehingga mereka cenderung memiliki *locus of control* eksternal.

Individu yang cenderung berorientasi pada *locus of control* internal dibesarkan dalam lingkungan yang penuh kehangatan dan demokratis. Sedangkan individu yang cenderung berorientasi pada *locus of control* eksternal dibesarkan dari lingkungan yang banyak menerapkan hukuman fisik, hukuman afektif, dan pengurangan hak-hak istimewa (McDonald & Phares: dalam Phares, 1976:123).

Sebagian besar karakteristik kepribadian juga berhubungan stres kerja yaitu: *locus of control*, kepribadian tipe A, rendahnya kontrol diri, kepribadian *neurotic*,

kecemasan dan rendahnya konsep diri. Munandar (2006) menyatakan individu yang memiliki *locus of control* internal mengalami ancaman lebih sedikit terhadap stres daripada yang memiliki *locus of control* eksternal. Karena ketika individu yang ber-*locus of control* internal menghadapi stres ada kecenderungan untuk mencari informasi dan mempelajari terlebih dahulu peristiwa-peristiwa yang dianggap mengancam kemudian akan memecahkan masalah secara rasional. Sedangkan individu yang ber-*locus of control* eksternal menganggap bahwa segala peristiwa yang ada di luar dirinya adalah ancaman dan beranggapan bahwa nasiblah yang mengendalikan dirinya maka mereka lebih bereaksi dengan ketidakberdayaan dan mengalami stres.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa stres kerja yang diperoleh karyawan di CV. Duta Malang termasuk dalam kategori rendah, terbukti dari 50 karyawan yang diteliti sebanyak 36% atau 18 karyawan dalam kategori rendah. Selebihnya 32% atau 16 karyawan yang memiliki tingkat stres kerja yang sedang, 24% atau 12 karyawan memiliki tingkat stres kerja dalam kategori tinggi, 6% atau 3 karyawan memiliki tingkat stres kerja dalam kategori sangat tinggi dan 2% atau 1 karyawan memiliki tingkat stres kerja sangat rendah. Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa Karyawan CV. Duta Malang mampu berinteraksi dengan situasi, mampu menyeimbangkan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman masa lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan seperti inteligensi, pendidikan, pelatihan, pembelajaran. Serta faktor yang mempengaruhi diluar dirinya yakni lingkungan keluarga, lingkungan kerja dan

lingkungan masyarakat. Sehingga tidak akan merasa tertekan, frustrasi dan konflik diri.

Reaksi terhadap stress dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stress akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres (*flight*) atau *freeze* (berdiam diri). Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,653 dengan tingkat signifikansi koefisien korelasi (*1-tailed*) sebesar ($p=0,000$). Jika nilai $p < 0,05$ maka hubungan antar variabel adalah signifikan. Hal ini berarti ada hubungan yang signifikan antara *locus of control* dengan stres kerja pada karyawan di CV. Duta Malang. Dari hasil korelasi *Pearson*, diketahui arah hubungan adalah positif. Yang artinya semakin tinggi *locus of control* maka semakin tinggi stres kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah *locus of control* maka semakin rendah stres kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima.