

**HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL INTERNAL*
DENGAN STRES KERJA PADA SOPIR BUS PT PRATAMA
MAKMUR JAYA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Psikologi

Diajukan Oleh:

Leni Nurmalinda

18.860.0326



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 1/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)1/3/23

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* DENGAN STRES KERJA PADA SOPIR BUS PT. PRATAMA MAKMUR JAYA

NAMA MAHASISWA : LENI NURMALINDA

NO. STAMBUK : 18.860.0326

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembimbing

(Azhar Aziz, S.Psi, MA)

MENGETAHUI:

Kepala Bagian



Dekan



Tanggal Sidang:

13 Januari 2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/3/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)1/3/23

LEMBAR PENGESAHAN

Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana Sarjana (S1) Psikologi

Pada tanggal
13 Januari 2023

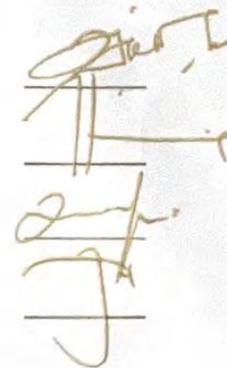
Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Dekan

(Hasanuddin Ph.D)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi
2. Azhar Aziz, S.Psi, MA
3. Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi
4. Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 1/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)1/3/23

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Leni Nurmalinda

Nim : 188600326

Tahun Terdaftar : 2018

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya akan bersedia menerima sanksi dan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukannya plagiasi dalam skripsi ini.

Medan, 13 Januari 2023



Leni Nurmalinda

18.860.0326

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Leni Nurmalinda
Npm : 188600326
Program studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir / Skripsi

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* DENGAN STRES KERJA PADA SOPIR BUS PT PRATAMA MAKMUR JAYA.**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memfotmatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir / skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 13 Januari 2023

Yang Menyatakan



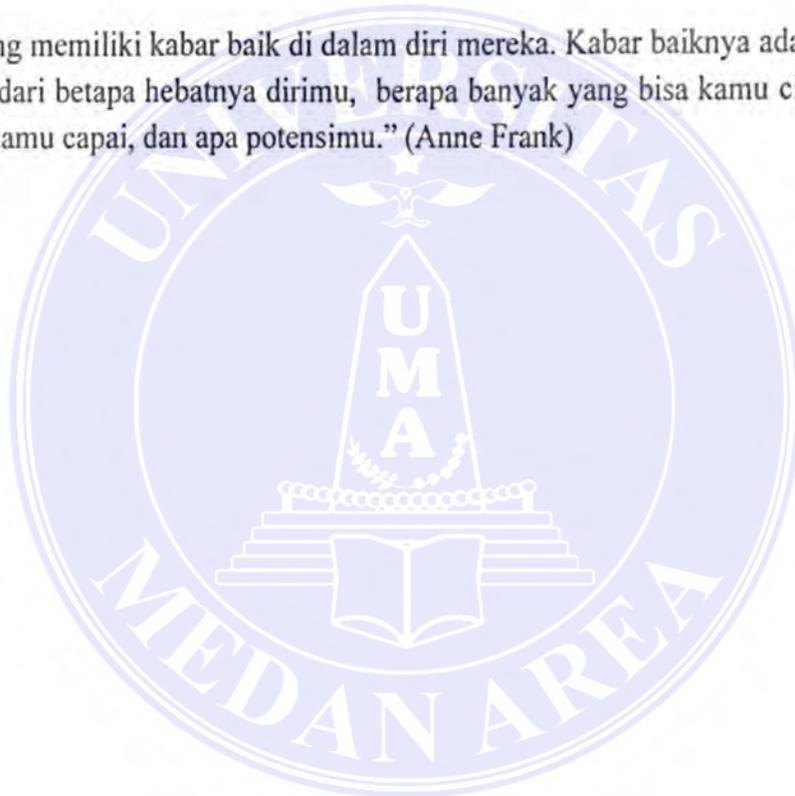
(Leni Nurmalinda)

MOTTO

“Rahasia untuk maju adalah dengan memulai.” (Mark Twain)

“Lakukan apa yang menurut hatimu benar, karena bagaimanapun kamu akan dikritik.” (Eleanor Roosevelt)

“Setiap orang memiliki kabar baik di dalam diri mereka. Kabar baiknya adalah kamu tidak menyadari betapa hebatnya dirimu, berapa banyak yang bisa kamu cintai, apa yang dapat kamu capai, dan apa potensimu.” (Anne Frank)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan dalam penyusunan karya ilmiah, sehingga saya dapat menyelesaikannya.

Karya Skripsi ini dipersembahkan kepada kedua orang tua saya yaitu:

Ayah : Purnawirawan Kolonel CKU Ilyas

Ibu : Dra. Ariani Siwiasih

Terimakasih atas semua cinta dan doa yang telah ayah dan ibu berikan kepada saya. Skripsi ini adalah persembahan kecil untuk kedua orang tua saya yang paling berharga dalam hidup saya. Kehidupan ini menjadi lebih mudah ketika kedua orang tua saya selalu memberikan doa restu dan dukungan-nya kepada saya. Terimakasih telah menjadi kedua orang tua yang baik untuk saya.

RIWAYAT HIDUP

Nama : Leni Nurmalinda

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir : Medan, 7 Mei 2000

Alamat : Jl. Lapangan Golf Asrama Kodam Blok Anggrek No. H-05,
Tuntungan II, Kec. Pancur Batu, Kab. Deli Serdang

Kode Pos : 20353

Nomor Hp : 081362661721

Email : lenienurmalinda@gmail.com

Pendidikan Terakhir : 1. SMAN 17 Medan
2. SMPN 31 Medan
3. SDS Babar Sari Pancur Batu



Medan, 2023

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti hingga saat ini peneliti masih diberikan kesehatan dan semangat yang terluar biasa sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Dan tidak lupa juga shalawat diiringi salam peneliti sampaikan kepada Rasulullah SAW yang telah menyelamatkan umatnya dari kebodohan hingga sampai dengan kehidupan yang penuh dengan ilmu pengetahuan, kedamaian, dan kebahagiaan.

Penelitian karya ilmiah ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Karya tulis ilmiah ini berjudul :**“Hubungan Antara *Locus Of Control Internal* Dengan Stres Kerja Pada Sopir Bus PT. Pratama Makmur Jaya.”**

Dalam menyelesaikan karya tulis ilmiah ini penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kurangnya dan jauh dari kata sempurna, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga kedepannya Skripsi ini dapat memberikan manfaat baik bagi perkembangan pengetahuan, maupun bagi perusahaan yang terkait.

Medan, 2023

(Leni Nurmalinda)

UCAPAN TERIMA KASIH

Bismillahirrahmanirahim puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti hingga saat ini peneliti masih diberikan kesehatan dan semangat yang terluar biasa sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Dan tidak lupa juga shalawat diiringi salam peneliti sampaikan kepada Rasulullah SAW yang telah menyelamatkan umatnya dari zaman kebodohan hingga sampai dengan kehidupan yang penuh dengan ilmu pengetahuan, kedamaian, dan kebahagiaan.

Penelitian karya ilmiah ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Karya tulis ilmiah ini berjudul :**“Hubungan Antara *Locus Of Control Internal* Dengan Stres Kerja Pada Sopir Bus PT. Pratama Makmur Jaya.”**

Dalam menyelesaikan karya tulis ilmiah ini penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kurangnya dan jauh dari kata sempurna, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga kedepannya Skripsi ini dapat memberikan manfaat baik bagi perkembangan pengetahuan, maupun bagi perusahaan yang terkait. Tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. H. Erwin Siregar selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Siregar.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi dan selaku Sekretaris.
5. Bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA selaku dosen pembimbing yang telah banyak berperan dengan segala kesabaran dan kebaikan selama proses bimbingan, serta memberikan motivasi dan arahan yang membangun selama penyusunan skripsi.
6. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi selaku penguji yang telah memberikan arahan dalam perbaikan skripsi.
7. Ibu Ayudia Popy Sesilia S.Psi, M.Psi selaku sekretaris pengganti pada saat seminar proposal saya berlangsung yang telah memberikan arahan dalam memperbaiki skripsi.
8. Koordinator PT. Pratama Makmur Jaya dan bapak-bapak sopir bus Makmur yang sudah sangat membantu saya dalam pengambilan data untuk skripsi ini.
9. Kedua orang tua penulis yang telah memberikan dukungan moril maupun material dan doa.

10. Seluruh Dosen dan Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dalam urusan administrasi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
11. Sahabat seperjuangan dalam penyelesaian skripsi Tiara Nabila Siswadi, Rizka Nurul Amelia, Elita Artha Siallagan, Romauli Simanjuntak, dan Rinetty siringo-ringo yang telah memberikan semangat dan juga motivasi pada penulis agar bisa lulus bersama.
12. Teman spesial saya Gilang Perdana Singarimbun yang telah menemani dan membantu saya saat pengambilan data skripsi ke PT. Pratama Makmur Jaya.
13. Teman saya sedari kecil Rangga Wira Satria yang sudah saya anggap seperti adik sendiri yang juga telah menemani dan membantu saya saat pengambilan data skripsi ke PT. Pratama Makmur Jaya.
14. Teman-teman seangkatan kuliah yang mana sesama pejuang skripsi yang telah membantu saya menjelaskan yang tidak saya mengerti mengenai skripsi.
15. Semua pihak yang tidak disebutkan namanya, namun sangat berjasa atas selesainya Tugas Akhir Skripsi ini.
16. Dan terakhir terimakasih untuk diri saya sendiri Leni yang tetap kuat bisa sampai dititik ini dengan sekuat tenaga yang selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam mengerjakan skripsi.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan didalam penulisan skripsi ini. Untuk itulah, kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun, senantiasa penulis terima. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya penulis.

Medan, 2023

Leni Nurmalinda



ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* DENGAN STRES KERJA PADA SOPIR BUS PT PRATAMA MAKMUR JAYA

Oleh:

LENI NURMALINDA

NPM: 18.860.0326

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara *locus of control internal* dengan stres kerja pada sopir PT. Pratama Makmur Jaya. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sopir bus PT. Pratama Makmur Jaya berjumlah 40 orang, dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu berjumlah 40 orang, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *Locus Of Control Internal* dan Stres Kerja yang diukur dengan menggunakan bentuk skala *Likert*. Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control internal* dengan stres kerja pada sopir PT. Pratama Makmur Jaya. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi korelasi $p = 0,000 < 0,05$, artinya ada hubungan negatif antara *locus of control internal* dengan stres kerja pada sopir PT. Pratama Makmur Jaya, dimana $r_{xy} = -0,580$ dengan kontribusi sebesar 33,6%. Dengan kata lain, hipotesis dapat diterima. Stres kerja tergolong tinggi (mean hipotetik = 62,5 < mean empirik = 70,11 dimana selisihnya tidak melebihi dari bilangan SD = 6,433), dan untuk *locus of control internal* tergolong rendah (mean hipotetik = 70 < mean empirik = 58,10 dimana selisihnya melebihi bilangan SD 6,759).

Kata Kunci: Stres Kerja, *Locus Of Control Internal*

ABSTRACT

CORRELATION BETWEEN INTERNAL LOCUS OF CONTROL AND WORK STRESS IN THE BUS DRIVERS OF PT. PRATAMA MAKMUR JAYA

By:

LENI NURMALINDA

NPM: 18.860.0326

This study aims to determine the correlation between the internal locus of control and work stress in PT bus drivers. Pratama Makmur Jaya. This research method uses quantitative methods. The population in this study was a PT bus drivers. Pratama Makmur Jaya numbered 40 people, and the sample in this study was the entire population of 40 people, the sampling technique in this study used the total sampling technique. The data collection method in this study used the Internal Locus Of Control and Work Stress scales which were measured using the Likert scale form. The data analysis technique uses the Pearson Product Moment correlation technique. Based on the results of data analysis, it shows that there is a significant correlation between the internal locus of control and work stress in PT bus drivers Pratama Makmur Jaya. The results showed a correlation significance value $p = 0.000 < 0.05$, meaning that there was a negative correlation between the internal locus of control and work stress in the PT bus drivers. Pratama Makmur Jaya, where $r_{xy} = -0,580$ with a contribution of 33.6%. In other words, hypotheses are acceptable. Work stress is classified as high (hypothetical mean = 62.5 < empirical mean = 70.11 where the difference does not exceed the SD number = 6,433), and for the internal locus of control is classified as low (hypothetical mean = 70 < empirical mean = 58.10 where the difference exceeds the SD number 6,759).

Keywords: *Work Stress, Internal Locus Of Control*

DAFTAR ISI

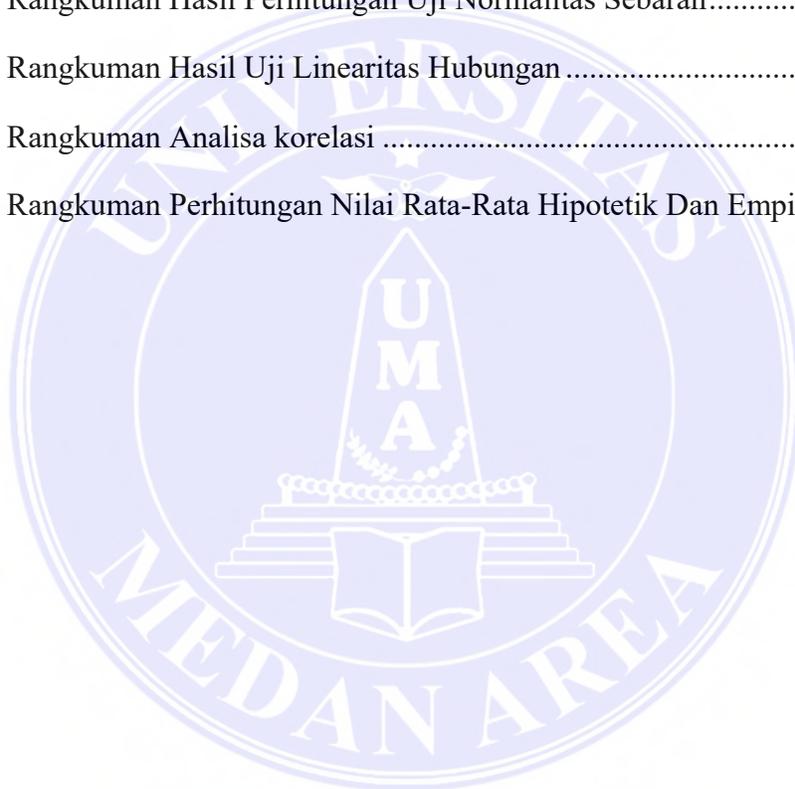
HALAMAN PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	
MOTTO	
PERSEMBAHAN	
RIWAYAT HIDUP.....	i
KATA PENGANTAR	ii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iii
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah.....	13
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II.....	14
TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Stres Kerja	14
1. Pengertian stres kerja	14
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja	16
3. Aspek Stres Kerja.....	19
4. Sumber-sumber stress kerja.....	21

5. Dampak stres kerja.....	24
B. <i>Locus Of Control</i>	25
1. Pengertian <i>Locus Of Control</i>	25
2. Pengertian Locus of control internal	26
3. Faktor-faktor <i>Locus of control internal</i>	27
4. Aspek-aspek <i>Locus of control internal</i>	29
5. Karakteristik <i>Locus of control internal</i>	31
6. Hubungan Antara Locus Of Control Internal Dengan Stres Kerja	32
7. Kerangka Konseptual.....	35
8. Hipotesis.....	36
BAB III.....	37
METODE PENELITIAN.....	37
A. Tipe Penelitian.....	37
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	37
C. Definisi Operasional Variabel.....	38
D. Subjek Penelitian	39
E. Metode Pengumpulan Data.....	40
F. Validitas dan Realibilitas	42
G. Metode Analisis Data.....	43
BAB IV.....	45
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	45
B. Persiapan Penelitian.....	46
1. Persiapan Administrasi.....	46
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	47
C. Pelaksanaan Penelitian.....	49
D. Uji Validitas Dan Realibilitas	50
1. Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas Skala Stres Kerja	50
2. Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas Skala <i>Locus Of Control Internal</i>	51
E. Analisis Data Dan Hasil Penelitian.....	52
1. Uji Asumsi	52

F. Hasil Perhitungan Analisis Data	55
G. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	56
a. Mean Hipotetik	56
b. Mean Empirik	56
c. Kriteria	57
H. Pembahasan	59
BAB V	62
KESIMPULAN DAN SARAN	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN I	69
DATA PENELITIAN	69
LAMPIRAN II	72
UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS	72
LAMPIRAN III	81
UJI NORMALITAS	81
LAMPIRAN IV	83
UJI LINEARITAS	83
LAMPIRAN V	87
KORELASI	87
LAMPIRAN VI	89
SKALA PENELITIAN	89
LAMPIRAN VII	99
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	99
LAMPIRAN VIII	102
DOKUMENTASI	102

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba	47
Tabel 2. Distribusi Skala <i>Locus Of Control Internal</i> Sebelum Uji Coba	48
Tabel 3. Distribusi Skala Stres Kerja Sesudah Uji Coba	50
Tabel 4. Distribusi Skala <i>Locus Of Control Internal</i> Sesudah Uji Coba	51
Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	53
Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan	54
Tabel 7. Rangkuman Analisa korelasi	55
Tabel 8. Rangkuman Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik Dan Empirik	58



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual 35



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 DATA PENELITIAN	69
LAMPIRAN 2 UJI VALIDIAS DAN REALIBILITAS	72
LAMPIRAN 3 UJI NORMALITAS	81
LAMPIRAN 4 UJI LINEARITAS	83
LAMPIRAN 5 KORELASI	87
LAMPIRAN 6 SKALA PENELITIAN	89
LAMPIRAN 7 SURAT KETERANGAN PENELITIAN	99
LAMPIRAN 8 DOKUMENTASI	102



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Jasa angkutan bus adalah satu diantara jasa angkutan darat yang memiliki frekuensi kerja yang tinggi dan paling sering dijumpai. Terbukti dengan tersedianya bus yang melintasi jalan raya setiap saat, termasuk sopir bus Antar Kota Antar Provinsi (AKAP) PT Pratama Makmur Jaya. Angkutan antar Kota/Antar Provinsi (AKAP) yang melintasi jalan tol dan khususnya jalan raya antar kota/provinsi terdiri dari berbagai bus dari perusahaan otobus lain, sehingga terjadi persaingan yang ketat untuk mencari penumpang.

Angkutan umum Antar Kota Antar Provinsi (AKAP) adalah angkutan dari satu kota ke kota lain, melalui wilayah antar kabupaten atau perkotaan, dan beberapa provinsi (Abriyuda, 2017). Bus AKAP jarak jauh biasanya memiliki 4 awak/kru, termasuk sopir utama, sopir cadangan dan kondektur (asisten sopir bus/kernet bus).

Sopir utama merupakan sopir tetap bus, sedangkan sopir cadangan bertugas menggantikan sopir utama pada saat sopir utama sudah merasa lelah atau menggantikan sopir yang sedang libur atau sedang tidak bekerja. Jika salah satu dari sopir sedang mengendarai bus, maka sopir yang satu akan beristirahat atau tidur. Sopir yang sedang mengendarai bus ditemani oleh kernet (pendamping sopir). Dalam menjalankan tugasnya, kernet berperan sebagai co-driver. Kernet harus bisa

mengawasi jalan, memberi isyarat saat melewati jalan yang padat atau sempit dan membantu sopir memprediksi titik buta/blind spot saat akan memarkirkan busnya disuatu tempat. Selain sebagai co-driver, kernet bus juga memiliki tugas melayani penumpang, memeriksa kendaraan, dan bertindak sebagai operator di dalam bus. Tugas dari masing-masing sopir dan kernet yang telah disebutkan diatas juga diterapkan pada kru atau awak bus PT Pratama Makmur Jaya.

PT Pratama Makmur Jaya adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi umum darat (otobus) dengan rute perjalanan antar kota dan antar provinsi, juga jam perjalanan yang telah ditentukan. Untuk mengetahui jumlah bus, sopir, dan kernet pada tiap harinya bus beroperasi, peneliti menemui dan mewawancarai penanggung jawab bus makmur, yaitu T Hutapea. Peneliti juga menanyakan fasilitas-fasilitas pada armada bus. Beliau mengatakan ada sekitar 20 bus yang jalan setiap hari dari tujuan Medan ke berbagai daerah seperti Bagan batu, Duri, Segati, Pekanbaru, Dumai, Bangkinang dan lainnya, juga dari tujuan yang sebaliknya. Dan jumlah supir dan kernet yang aktif setiap harinya ada 40 orang. Bus ini sendiri juga memiliki pilihan antara kelas Ekonomi dan Royal. Kategori Kelas bus ekonomi yang tidak menyediakan AC dan kamar mandi sedangkan Royal terdapat AC dan kamar mandi. Pada kelas bus yang berbeda juga terdapat pula ongkos yang berbeda.

Untuk perjalanan yang jauh seperti rute yang ditawarkan oleh PT Pratama Makmur Jaya, banyak orang yang lebih memilih untuk naik bus yang kelas royalnya dari pada yang ekonomi. Salah satu alasannya adalah fasilitas kamar mandi dalam bus dan ac. Jika dibandingkan dengan kelas yang ekonomi tentu akan sangat berbeda.

Untuk meningkatkan jumlah penumpang, pihak otobus berusaha meningkatkan fasilitas pada armada-armada busnya agar para penumpangnya merasa nyaman dan mau memilih armada mereka sebagai transportasi utama saat bepergian jauh karena jika tidak akan banyak perusahaan otobus lain yang akan menyaingi.

Seiring dengan berjalannya waktu, persaingan antar perusahaan serta tuntutan pekerjaan yang bertambah meningkat telah mengakibatkan tekanan yang mau tidak mau dihadapi setiap orang atas pekerjaannya. Tuntutan tersebut seperti beban kerja yang tinggi, kejaran setoran akibat persaingan antar perusahaan bus lainnya dan resiko dari pekerjaan sebagai sopir AKAP juga tinggi. Seperti yang alami oleh sopir-sopir bus yang bekerja di PT. Pratama Makmur Jaya, para sopir bus menyetir lebih dari 5 jam per sekali jalan. Tentunya hal tersebut dapat menimbulkan kelelahan bekerja karena tuntutan perusahaan supaya para sopir bus bisa meraih sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Aturan dasar wajib bahwa harus beristirahat setelah mengemudi selama lebih dari 4 jam adalah hasil studi ilmiah yang menunjukkan bahwa tubuh manusia membutuhkan waktu untuk mendapatkan kembali fokus dan daya refleksnya untuk menghindari risiko kecelakaan akibat kelelahan atau gangguan *microsleep*. Walaupun hanya berlangsung singkat sekitar 4-5 detik, *microsleep* juga bisa sangat berbahaya. Akibatnya sopir bisa kehilangan kendali, dan oleng. Salah satu kasus kecelakaan yang dialami oleh bus makmur dimana sopir bus makmur menabrak bus lain yang ada didepannya di jalan tol Pekanbaru – Dumai km 55.2, mengakibatkan 2 orang penumpang bus mengalami luka-luka dan 1 orang tewas ditempat karena terjepit didalam bus. Berdasarkan olah TKP yang dilakukan oleh pihak kepolisian

setempat, kecelakaan tersebut disebabkan karena sopir mengantuk dan dalam kondisi yang sedang melaju kencang (Tribun Medan 2021). Selain itu, kasus kecelakaan bus juga terjadi di jalan lingkar pati, Jawa Tengah. Bus AKAP tersebut menabrak truk yang sedang terparkir di pinggir jalan. Dari hasil olah TKP dan berdasarkan keterangan saksi, penyebab dari kecelakaan bus tersebut diduga akibat sopir bus dalam keadaan kurang berkonsentrasi akibat mengejar setoran. Bus melaju dengan kecepatan tinggi dari arah Demak, dan akibatnya sopir bus tidak bisa menghindari truk yang ada didepannya. Dari kecelakaan ini, 8 orang penumpang mengalami luka-luka (Detik Jateng 2022).

Kasus kecelakaan bus AKAP juga terjadi di Ciamis. Bus yang mengangkut rombongan para peziarah ini menabrak rumah seorang warga yang ada dipinggir jalan. Dari hasil olah TKP yang dilakukan polisi, sopir bus diduga mengalami *microsleep* dan bus sedang dalam kecepatan tinggi. Akibat dari kecelakaan ini, 4 orang penumpang tewas ditempat (Detik Jabar 2022). Selanjutnya kasus kecelakaan bus AKAP juga terjadi di jalan lintas timur sumatera Palembang-Jambi, tepatnya di desa Senawar Jaya, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil olah TKP dan keterangan tersangka (sopir bus), bus melaju kencang dari arah Jambi menuju Palembang. Ia (tersangka) mengaku mengalami kelelahan akibat kejaran setoran yang telah ditetapkan perusahaannya. Dan pada saat dilokasi kejadian, bus yang dikendarainya ini menikung kearah kanan dengan kondisi jalan menurun dan berkecepatan tinggi. Akibatnya, bus yang dikendarainya ini hilang kendali dan terbalik. Dan akibat kecelakaan ini pula 4 orang dinyatakan tewas, dan 12 orang

lainnya mengalami luka-luka (Kompas 2021). Dalam UU No. 22 Tahun 2009 yang membahas terkait angkutan jalan, Pasal 90 ayat (3) juga mengatur bahwa pengemudi kendaraan umum harus beristirahat paling sedikit setengah jam setelah mengemudi lebih dari 4 jam. Jika diabaikan, keselamatan pada diri sopir dan pengguna jalan lainnya bisa terancam. Apalagi saat sopir melaju dengan kecepatan yang tinggi. Dari kasus-kasus kecelakaan diatas, banyak sopir bus yang kelelahan karena jam kerjanya yang tinggi. Tekanan-tekanan tersebut jika tidak ditangani dengan baik, pastinya akan menimbulkan stres kerja bagi para sopir bus dan terparahnya bisa menyebabkan kecelakaan.

Stres kerja yaitu situasi tekanan emosional yang dihadapi oleh orang-orang yang dihadapkan pada tuntutan, hambatan, serta peluang yang sangat pokok serta mempengaruhi emosi, fisik, dan psikis individu (Hariandja, 2007). Stres kerja merupakan reaksi terhadap peristiwa psikologis dan fisik yang dirasakan seseorang sebagai ancaman (Riggio et al., 2003). Stres pada pekerja merupakan salah satu isu pengolahan sumber daya manusia yang harus serius diperhatikan oleh perusahaan. (Syaifullah & Nurtjahjanti, 2019)

Akbar (2016) menjelaskan bahwa stres kerja dapat terjadi pada berbagai jenis pekerjaan, terutama yang memiliki tuntutan pekerjaan tinggi didalam sebuah perusahaan dengan beban kerja yang berat. Menurut Muchlas (dalam Syaifullah & Nurtjahjanti, 2019) stres kerja sebagai respons adaptif, yang dimediasi oleh proses psikologis yang dihasilkan dari perbedaan individu dan perilaku, situasi eksternal,

peristiwa yang memaparkan seseorang pada tuntutan psikologis atau kondisi fisik yang berlebihan.

Stres kerja adalah fenomena psikofisik yang sifatnya manusiawi, karena stres kerja melekat pada setiap diri sopir saat ia berhadapan dengan pekerjaannya sehari-hari. Siapa pun bisa mengalami stres kerja, tanpa memandang jenis kelamin, umur, tingkatan, atau status sosial ekonomi. Stres sebenarnya merupakan perwujudan dari respon fisik serta mental individu atas perubahan lingkungan yang mengganggu serta menyebabkan dirinya terancam (Anoraga, 2001). Banyak faktor yang mempengaruhi stres kerja. Beberapa faktor yang dimaksud bisa bersumber dari internal maupun dari eksternal seseorang. Faktor yang datang dari dalam individu adalah penilaian kognitif, respon *fisiologis*, dan *locus of control internal*. Sementara faktor yang datang dari luar individu yakni lamanya bekerja, tingkat pendidikan, dan keadaan sosial (Oktaria, 2002). Salah satu faktor yang paling mempengaruhi tingkat stres seseorang adalah salah satu faktor pribadi yaitu kepribadian. Penelitian yang dilakukan Wijono (2006) memberikan hasil bahwa tipe kepribadian berpengaruh langsung terhadap tingkat stres kerjanya. Perbedaan kepribadian yang dimiliki membuat koping terhadap stres antar individu berbeda-beda, diantaranya adalah kontrol diri dan penilaian positif (*positive reappraisal*).

Sopir yang mengalami stres kerja seringkali ditandai dengan perilaku atau aktivitas yang tidak biasa yang terjadi secara tidak sadar atau bahkan disengaja. Perilaku yang demikian bisa dilihat dari kegiatan fisik serta kognitif pada individu, misalnya: mata merah, terus-menerus merokok, sakit kepala, rasa lelah, kesulitan

tidur, gelisah, terlalu emosional, dan kurang berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya (Anoraga, 2001). Jika dilihat dari salah satu tekanan yang dialami oleh sopir, yaitu tuntutan setoran akibat persaingan dengan bus-bus dari perusahaan lain, membuat sopir bus harus bersaing dengan bus lain untuk mendapatkan penumpang. Karena itu pada saat di jalan raya, banyak sopir bus yang melanggar peraturan lalu lintas. Misalnya menerobos lampu merah, menyalip tanpa memperhatikan rambu lalu lintas, tiba-tiba berhenti di dekat lampu lalu lintas sehingga menyebabkan kemacetan lalu lintas, dan yang paling parah adalah terjadi kecelakaan. Dengan demikian keperluan serta keinginan sopir sebagai SDM juga hendaknya didorong oleh perusahaan, sehingga para sopir yang sebagai sumber daya manusia perusahaan bisa termotivasi guna bekerja dengan baik juga puas dengan pekerjaannya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan tercapai melalui kebutuhan dan keinginan yang dipenuhi pada SDM di sebuah perusahaan.

Fenomena stress kerja juga di alami oleh sopir PT Pratama Makmur Jaya. Adapun fenomena stres kerja yang dapat dilihat berdasarkan aspek-aspek stres kerja dari hasil observasi peneliti pada sopir di PT. Pratama Makmur Jaya yang terlihat secara fisik adalah lemas, terlihat kurang semangat, mata merah, merokok terus menerus, kram pada urat leher dan bahu, kesulitan tidur, sakit pinggang, tekanan darah yang tinggi, serta terlihat berpenampilan kurang rapi. Fenomena secara fisik ini terjadi setelah sopir mengendarai bus berjam-jam. Secara emosional sopir bus terkadang mengalami kegelisahan dan cemas pada saat mengendarai bus karena mengingat resiko menjadi sopir bus sangat sangat besar dan penuh tanggung jawab

terhadap nyawa puluhan penumpang. Selain gelisah dan cemas, sopir bus juga mudah dan tersinggung karena di jalan sering terjadi macet dan jalanan yang tidak merata. Hal ini membuat mereka sering dimarahi oleh penumpang bus yang terlambat sampai ditujuan. Dan terkadang perdebatan antar sopir bus dan penumpang pun tak bisa dihindarkan. Secara intelektual sopir bus mengalami daya ingat yang menurun seperti mudah lupa dan pikiran yang kacau. Mudah lupanya sopir-sopir tersebut seperti mereka sering lupa mengantarkan paket yang harusnya dikirimkan, hal ini sering membuat mereka ditegur oleh atasan/penanggung jawab bus. Dan pikiran yang kacau pada sopir-sopir bus biasanya terjadi karena masalah rumah tangga yang mereka alami pada saat di rumah. Dan fenomena yang terakhir yaitu secara interpersonal sopir mudah menyalahkan orang lain, yaitu kernet bus. Selisih paham diantara keduanya pada saat di jalan membuat sopir bus terkadang menyerang kata-kata kasar kepada kernet karena dianggap tidak becus bekerja.

Berikut merupakan kutipan wawancara pada salah seorang supir PT. Pratama Makmur Jaya yang berkaitan dengan stres kerja adalah:

“Aku kalo baru sampek terminal ini capek kali kurasa kak, belum lagi kalo ada jadwal berangkat yang bantrok. Bisa nanti aku pagi baru sampe tapi nanti malam dah pigi lagi. Ngingat di jalan kadang sering macet, jalannya rusak pening kali kepalaku. Belum juga sewa-sewa itu pada protes kalo macet, pening kali kurasa kak. Ada sih niatan ku keluar dari kerjaan ini tapi nanti gatau setelah itu mau kerja apa.” (PS, Desember 2021).

Dari fenomena diatas dapat dilihat lamanya waktu bekerja, dan beban kerja yang besar pada sopir bus. Hal tersebut bisa menyebabkan meningkatnya stres kerja jika individu tidak mengelolanya dengan baik (Robbins, 2004).

Sehnert (1997) mengemukakan terdapat dua penyebab pokok stres di tempat kerja, yakni minimnya kontrol serta faktor kepribadian. Satu diantara kepribadian yang berdampak pada stres kerja adalah *locus of control internal*. Pada penelitian berikut, peneliti mengambil *Locus of control Internal* menjadi variabel bebas. *Locus of control internal* merupakan konsep *kontinum* dari *locus of control* yaitu persepsi seseorang tentang sumber takdir mereka (Robbins, 2003). *Locus of control internal* adalah kepribadian seseorang tentang keyakinan atau persepsi seseorang bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya disebabkan oleh faktor internal (berasal dari dirinya sendiri) (Yusuf, 2004).

Kreitner dan Kinicki (2005) beropini bahwa pencapaian yang dicapai oleh seseorang yang memiliki *locus of control internal* dipersepsikan datang dari hal yang dia lakukan. Seorang sopir yang mempunyai *locus of control internal* yang tinggi punya keyakinan bahwa nasibnya dipengaruhi sepenuhnya oleh dirinya sendiri, saat menggapai suatu pencapaian mereka meyakini bahwasanya hal itu disebabkan usaha serta kerja kerasnya dalam mencapai pencapaian tersebut.

Rotter (dalam Gibson et al, 2005) mengemukakan bahwa individu yang memiliki *locus of control internal* berpandangan bahwa kendali atas hidupnya bersumber dari dirinya sendiri. Individu yang mempunyai *locus of control internal*

percaya bahwa mereka bisa mengendalikan serta mengemudikan hidup mereka sendiri dan memiliki kemampuan dan kebebasan untuk memutuskan perilaku mereka sendiri untuk mengontrol penguatan yang mereka terima.

Adapun hasil kutipan wawancara tentang *locus of control internal* pada sopir PT. Pratma Makmur Jaya adalah:

“Kerjaanku disini dibilang berat ya pasti berat kak. Karena kan aku nganter sewa-sewa itu berarti aku bawak nyawa orang banyak. Belum lagi kalok bus itu tiba-tiba rusak gak pande aku memperbaikinya. Kadangpun kernet-kernet ini gabisa diharapkan. Makanya kadang pun males aku kerja kalok dah kek gitu posisinya, gak ada yang bisa diharapkan orang ini.”(HS, Desember 2021).

Dari fenomena wawancara diatas dapat dilihat bahwa salah seorang sopir yang memiliki *Locus Of Control Internal* yang rendah cenderung akan menyalahkan orang lain dan selalu mengharapkan bantuan orang lain pada saat bekerja. (Syaifullah & Nurtjahjanti, 2019)

Seorang sopir yang mempunyai *locus of control internal* yang rendah akan punya tingkatan stres yang lebih tinggi sebab sopir itu tidak mempunyai daya tahan serta keefektifan ketika menghadapi serta menyikapi datangnya stressor-stressor kerja. Begitu juga sebaliknya, sopir yang mempunyai *locus of control internal* yang tinggi nantinya mempunyai tingkatan stres yang kecil sebab sopir itu punya daya tahan dan keefektifan dalam menghadapi adanya stressor-stressor kerja tersebut.

Dengan ini penulis menarik kesimpulan dari uraian yang telah dipaparkan diatas bahwa sopir yang mengalami tekanan karena stres dalam bekerja dapat dilihat

dari bermacam-macam faktor yang mempengaruhi, salah satunya faktor *locus of control internal*. Sopir yang mengalami stres kerja cenderung diakibatkan karena memiliki *locus of control internal* yang rendah. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang pada penelitian ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Hubungan Antara *Locus Of Control Internal* Dengan Stres Kerja Pada Sopir Bus PT. Pratama Makmur Jaya.”

B. Identifikasi Masalah

PT Pratama Makmur Jaya merupakan satu diantara perusahaan milik swasta yang bergerak di sektor jasa transportasi umum. Adapun fenomena yang bisa dilihat sesuai dari hasil observasi peneliti sopir PT. Pratama Makmur Jaya ada yang terlihat lesu, tidak bersemangat, lemas misalnya tidak enak badan, mata merah, merokok terus menerus, kram urat leher dan bahu, terlihat berpenampilan kurang rapi. Seorang sopir yang sedang stres kerja seringkali menampilkan sikap atau aktivitas yang tidak biasa dilakukan, atau perilaku secara tidak sadar atau bahkan dilakukan secara disengaja. Perilaku-perilaku tersebut bisa dilihat secara fisik, emosional, kognitif, dan interpersonal pada sopir bus, misalnya: merokok terus menerus, pusing, rasa lelah, kesulitan tidur, gelisah, cemas, mudah marah, mudah tersinggung, daya ingat yang menurun seperti mudah lupa, pikiran yang kacau, mudah menyalahkan orang lain dan juga menyerang dengan kata-kata yang kasar. Seorang sopir yang mempunyai *locus of control internal* yang rendah akan punya tingkatan stres yang lebih tinggi sebab sopir tersebut tidak mempunyai daya tahan serta keefektifan guna menghadapi dan menyikapi adanya stressor-stressor kerja. Seseorang tersebut merasa bahwa pekerjaan

bukan sepenuhnya adalah tanggung jawabnya yang harus dia kerjakan. Berdasarkan fenomena pada latar belakang bahwa *locus of control internal* mempengaruhi stres kerja. *Locus of control internal* yakni kepribadian seseorang terkait keyakinan atau persepsi seseorang bahwa keberhasilan atau kegagalannya disebabkan oleh faktor internal (dari dirinya sendiri). Dan stres kerja merupakan tekanan yang dialami oleh seseorang terutama sopir dalam menghadapi pekerjaannya. Dengan demikian keperluan serta keinginan individu sebagai SDM juga hendaknya didukung oleh perusahaan supaya SDM perusahaan tersebut termotivasi untuk berkinerja baik.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah didalam penelitian ini membahas keterkaitan antara *Locus Of Control Internal* dengan stres kerja pada sopir PT. Pratama Makmur Jaya. *Locus of control internal* adalah dimensi kepribadian tentang keyakinan atau persepsi seseorang bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya disebabkan oleh faktor internal (berasal dari dirinya sendiri). Stres adalah kondisi tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan, hambatan, serta kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan fisik seseorang. Stres kerja adalah situasi tekanan emosional yang dialami oleh orang-orang yang dihadapkan pada tuntutan, hambatan, dan peluang yang sangat penting yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan fisik seseorang. Penelitian ini akan diukur berdasarkan aspek-aspek kedua variabel. Populasi yang termasuk dalam penelitian ini adalah sopir bus yang bekerja di PT. Pratama Makmur Jaya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang dimaksud dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: Apakah ada Hubungan Locus Of Control Internal Dengan Stres Kerja Pada Sopir PT. Pratama Makmur Jaya?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Hubungan Antara *Locus Of Control Internal* Dengan Stres Kerja Pada Sopir PT. Pratama Makmur Jaya.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang Hubungan Antara *Locus Of Control Internal* Dengan Stres Kerja Pada Sopir PT. Pratama Makmur Jaya, serta memberikan kontribusi bagi perkembangan psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang berkualitas.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan profil yang informatif dan organisasional untuk mengetahui hubungan keterkaitan antara *Locus Of Control Internal* dengan Stres Kerja pada Sopir, guna mengurangi dampak stres kerja dan stres kerja itu sendiri terhadap sopir.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian stres kerja

Stres kerja pada sopir terjadi apabila ada ketidaksesuaian antara kebutuhan-kebutuhan kemampuan atau ketrampilan, keinginan dan kepribadian dengan organisasi. Stres pada sopir sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak menyebabkan adanya tuntutan psikologis dan fisik yang akan dialami oleh seorang sopir bus.

Stres kerja (*occupational stress*) menurut Wijono (2010) merupakan perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran dan beban kerja yang berlebihan. Stress kerja dapat didefinisikan sebagai respon adaptif, dipengaruhi oleh karakteristik individual atau proses psikologis, yaitu akibat dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal yang menyebabkan tuntutan fisik dan psikologis terhadap seseorang (Ivancevich dan Matteson, 1980 dalam Kreitner & Kinicki., 2005).

Menurut Anwar (1993), Stres kerja merupakan suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja tidak dapat dihindari, namun stres kerjadapat dikurangi dan dikelola. Stres kerja apabila dikelola dengan baik dapat menjadi pendorong dan meningkatkan intensitas

kerja, sedangkan apabila tidak dikelola dengan baik stres kerja akan menimbulkan permasalahan yang berdampak negatif bagi individu dan perusahaan. Stres kerja pada diri sopir dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti tuntutan tugas yang dirasa berlebihan dimana sopir bus bertanggung jawab membawa penumpang dengan selamat sampai tujuan serta dituntut untuk mengemudikan bus dengan jarak yang jauh. Selain itu hubungan dengan teman sekerja yang kurang harmonis dan iklim organisasi yang tidak mendukung dimana dengan berkembangnya dunia jasa transportasi dengan pesat sopir diwajibkan untuk bisa bersaing. Tanggung jawab akan tugas-tugas sebagai sopir bus antar kota dan antar provinsi membuat para sopir jarang berkumpul dengan keluarganya. Hurrell (Syah, R, N & Indrawati, 2016)

Setiap aspek dalam pekerjaan dapat menjadi pembangkit stress Davis dan Newstrom(2005) mengemukakan bahwa setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung bagaimana seseorang menghadapinya. Beban kerja yang berlebihan dan desakan waktu dapat membuat seorang individu tertekan dan menjadi stres.

Berdasarkan uraian diatas, dapat di simpulkan bahwa stress kerja adalah tekanan yang dialami oleh seseorang terutama sopir dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja juga bisa terjadi karena lingkungan kerjanya, beban kerja yang berlebihan, ketidaksesuaian antara kebutuhan-kebutuhan kemampuan, keinginan dan kepribadian dengan organisasi. Stres kerja tidak dapat dihindari, namun stres kerja dapat dikurangi dan dikelola karena setiap orang memiliki stress kerja. Stres kerja pada diri sopir dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti tuntutan tugas yang dirasa berlebihan, hubungan dengan teman sekerja yang kurang harmonis, iklim

organisasi yang tidak mendukung, dan tanggung jawab akan tugas-tugas sebagai sopir antar kota antar provinsi membuat para sopir jarang berkumpul dengan keluarga-keluarganya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja

Menurut Cooper (dalam Umam, 2012) faktor yang memengaruhi stres kerja diantaranya :

a. Stressor kondisi pekerjaan

Seperti beban kerja berlebihan secara kuantitatif dan kualitatif, keputusan yang dibuat oleh seseorang, bahaya fisik, jadwal bekerja.

b. Stressor stress peran

Ketidak jelasan peran, adanya bias dalam membedakan gender dan stereotype peran gender yang dialami oleh seorang individu.

c. Stressor faktor interpersonal

Hasil kerja dan dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan sosial, kemarahan, dan kurangnya perhatian manajemen terhadap individu.

d. Stressor perkembangan karir

Seperti promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari pada kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.

e. Stressor struktur organisasi

Meliputi struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pertempuran politik, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

f. Stressor tampilan rumah pekerjaan

Seperti mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan atau rumah tangga, stres karena memiliki dua pekerjaan.

Menurut (Oktaria, 2002) Tingkatan stress kerja pada masing-masing individu dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor dari dalam dan luar individu. Faktor-faktor dari luar individu dapat berupa tingkat pendidikan, lamanya kerja, dan keadaan sosial. Faktor-faktor dari dalam individu penilaian kognitif, respon fisiologis, *locus of control internal*, dan lain sebagainya.

a. Faktor dari luar individu

1. Lama kerja.

Menurut Blume (dalam Endarlistiwardani, 1989), lamanya bekerja adalah banyaknya waktu seseorang menjadi pegawai suatu perusahaan dan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan pekerja, sehingga memungkinkan mereka untuk lebih menguasai pekerjaannya. Semakin lama masa bekerja seseorang, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dimiliki.

2. Tingkat pendidikan.

Menurut Kleinke & Maher (dalam Setyawati, 1985), pendidikan mempengaruhi harapan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikannya. Jika karyawan mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya, maka akan menimbulkan rasa tidak puas yang mengganggu semangat mereka terhadap pekerjaan tersebut sehingga akan menimbulkan stres kerja.

3. Lingkungan sosial.

Cobb (dalam Fraser, 1985) memberikan bukti bahwa kondisi sosial yang mendukung dapat melindungi manusia dari berbagai kondisi patologis selama krisis dalam situasi stres yang dihadapi oleh seorang individu.

b. Faktor dari dalam individu

1. Penilaian kognitif.

Folkman (1984) mengemukakan bahwa ada hubungan dinamis antara individu dan lingkungan, yang selalu berubah dan saling mempengaruhi. Teori tersebut menyatakan bahwa signifikansi suatu peristiwa bagi seorang individu tergantung pada adanya penilaian kognitif.

2. Respon fisiologis.

Selye pada tahun 1936 (dalam Bert, 1994) mengemukakan pandangannya dengan menjelaskan suatu respon psikofisiologis yang disebut dengan General Adaptation Syndrome (GAS). Ketika suatu organisme menghadapi stresor, ia mendorong dirinya untuk mengambil tindakan.

3. *Locus of control internal.*

Rotter (dalam Schultz & Schultz, 1990; Zimbardo & Ruch, 1980) menjelaskan lebih rinci bahwa *locus of control internal* yang mengendalikan kepribadian juga dapat mempengaruhi respons individu terhadap stres. Teori ini menyatakan bahwa individu dengan *locus of control internal* percaya bahwa mereka dapat mengendalikan kekuatan dan peristiwa di sekitar mereka. Dalam konteks ini, individu dengan *locus of control internal* memiliki kendali atas kekuatan dan kejadian di lingkungan sekitarnya yang meminimalkan kemungkinan terjadinya stres dan tingkat stres yang dialami individu tersebut. Dan ketika menghadapi masalah yang mengarah pada stres, individu dengan *locus of control internal* akan menggunakan informasi yang relevan dengan situasinya saat itu untuk menentukan sikap dan membuat keputusan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah penilaian kognitif, respon fisiologis, *locus of control internal*, faktor pribadi, tingkat pendidikan, lamanya kerja, dan keadaan sosial, faktor organisasi dan faktor lingkungan.

3. Aspek Stres Kerja

Menurut Beehr dalam (Angwen, 2017) Stres kerja memiliki tiga aspek, diantaranya:

- a. Aspek fisiologis merupakan respon tubuh dalam kondisi tertekan atau stres, seperti detak jantung berdebar kencang, tekanan darah meningkat, gangguan pernafasan, dan bahkan sampai sulit tidur.

b. Aspek psikologis

Aspek psikologis merupakan respon dari keadaan tertekan karena pekerjaan yang dimiliki. Hal ini dapat membuat pekerja merasakan kecemasan berlebihan, mudah tersinggung, mudah marah, turunnya motivasi, turunnya kepercayaan diri, dan sampai menarik diri dari pergaulan.

c. Aspek perilaku

Aspek perilaku merupakan respon fisik dilampiaskan dalam bentuk sikap dan perilaku, seperti prokrastinasi, menurunnya hubungan interpersonal dengan keluarga maupun teman, dan meningkatnya atau menurunnya nafsu makan.(Angwen, 2017)

Menurut Braham (dalam Handoyo, 2001), aspek-aspek stres kerja meliputi 4 aspek, yaitu;

a. Fisik

Aspek fisik yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang atau kaku, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.

b. Emosional

Aspek emosional yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis

dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental yang dialami oleh seorang individu.

c. Intelektual

Aspek intelektual yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.

d. Interpersonal

Aspek interpersonal yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja ditandai dengan gejala-gejala fisik, emosional, intelektual, dan interpersonal.

4. Sumber-sumber stress kerja

Menurut Gibson, et al (2022), sumber-sumber yang menyebabkan stres kerja ada empat yaitu:

a. Lingkungan fisik

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

b. Individual

Tekanan individual sebagai penyebab stres kerja terdiri dari:

1. 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.

2. Peran ganda

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

3. 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.

4. 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.

5. Tanggung jawab

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

c. 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 juga bawahan.

d. Organisasional

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

Manuaba(2005) 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 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 bahwasumber-sumber yang dapat memunculkan stres pada karyawan antara lainlingkungan 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.

5. Dampak stres kerja

Menurut Cox (dalam Pratama, 2013) dampak stress kerja ada 6 yaitu: Dampak subjektif, dampak perilaku, dampak kognitif, dampak fisiologis, dampak kesehatan, dan dampak organisasi. Dampak subjektif, seperti kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian. Dampak perilaku, seperti adanya peledakan emosi dan perilaku impulsif. Dampak kognitif, seperti ketidak mampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap

kritik/kecaman dan hambatan mental. Dampak fisiologis, seperti denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin. Dampak kesehatan, seperti kesehatan yang berkurang, sulit tidur, gangguan psikosomatis. Dampak organisasi, seperti menurun/rendahnya kinerja, terasing dari mitra kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas.

Sedangkan menurut Swasta dan Handoko (2010) dampak dari stres kerja yaitu: kinerja yang dialami oleh seorang individu akan menurun, karena stres yang mengganggu pekerjaan, individu menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan, kesehatan seorang individu menjadi menurun sehingga membuat seseorang tersebut jatuh sakit, dan seorang individu akan keluar dari pekerjaannya (turnover) atau melarikan diri dari pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan berbagai dampak yang muncul dari stres kerja adalah Dampak Subjektif, Dampak Perilaku, Dampak Kognitif, Dampak Fisiologis, Dampak Kesehatan, dan Dampak Organisasi.

B. Locus Of Control

1. Pengertian Locus Of Control

Locus of control pertama kali dikemukakan oleh Julian Rotter pada tahun 1966. Ia mengatakan bahwa *Locus of control* adalah suatu konsep kepribadian sebagai keyakinan seseorang terhadap sumber-sumber yang mengontrol kejadian dalam hidup seseorang. Sementara itu Lefcourt (dalam Smet, 1994) juga 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). Locus of control mengacu pada derajat kendali yang diamati terhadap situasi tertentu yang terberikan (Munandar, 2011).

Berdasarkan teori 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 *locus of control internal* dan *locus of control external*. Dalam penelitian ini, peneliti memilih *locus of control internal* sebagai variabel X pada penelitian.

2. Pengertian Locus of control internal

Locus of control internal merupakan salah satu orientasi dari *locus of control* di mana individu percaya bahwa peristiwa yang dialami terjadi karena tindakan individu itu sendiri. Menurut Lefcourt, *locus of control internal* adalah keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang berpengaruh dalam kehidupannya akibat tingkah lakunya sehingga dapat dikontrol (Nurullah, 2005). Yusuf (2004) mengatakan bahwa *locus of control internal* adalah kepribadian seseorang tentang keyakinan atau persepsi seseorang bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya disebabkan oleh faktor internal (berasal dari dirinya sendiri).

Saat seseorang sukses dalam pekerjaannya, maka sangat mungkin bahwa ia akan beranggapan dirinya memang memiliki skill baik dan karena sudah bekerja keras. Begitu pula saat mengalami kegagalan, ia akan beranggapan bahwa usaha yang dilakukan mungkin belum maksimal sehingga tidak mencapai tujuan yang diinginkan (Rotter dalam Gibson et al, 2005)

Sementara itu, Rotter (1996) menyatakan bahwa *locus of control internal* adalah sejauh mana seseorang mengharapkan dan meyakini bahwa sebuah reinforcement atau hasil dari perilaku mereka adalah tergantung pada perilaku atau karakteristik personal mereka sendiri (dalam Nurullah, 2005). Orang yang memiliki *locus of control internal* yakin bahwa dirinya bertanggung jawab dan memiliki kontrol atas kejadian-kejadian yang dialaminya. Individu dengan *Locus of control internal* meyakini bahwa kesuksesan atau kegagalannya merupakan buah dari perilakunya (Ruhaida, 2018).

Berdasarkan teori-teori yang ada, *locus of control internal* adalah kepribadian seseorang tentang keyakinan atau persepsi seseorang bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya disebabkan oleh faktor internal (berasal dari dalam dirinya sendiri).

3. Faktor-faktor *Locus of control internal*

Pembentukan Locus of control internal sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dari beberapa hasil penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control internal* pada seorang individu yaitu:

- a. Faktor keluarga

Menurut Kuzgun (dikutip Hamedoglu et al., 2012) Lingkungan keluarga tempat seorang individu tumbuh dapat memberikan pengaruh terhadap locus of control yang dimilikinya. Orangtua yang mendidik anak, pada kenyataannya mewakili nilai-nilai dan sikap atas kelas sosial mereka. Kelas sosial yang disebutkan di sini tidak hanya mengenai status ekonomi, tetapi juga memiliki arti yang luas, termasuk tingkat pendidikan, kebiasaan, pendapatan dan gaya hidup. Individu dalam kelas sosial ekonomi tertentu mewakili bagian dari sebuah sistem nilai yang mencakup gaya membesarkan anak, yang mengarah pada pembangunan karakter kepribadian yang berbeda. Ia mengamati bahwa anak-anak yang tumbuh dalam lingkungan yang demokratis, mengembangkan rasa individualisme yang kuat menjadi mandiri, dominan, memiliki keterampilan interaksi sosial, percaya diri, dan rasa ingin tahu yang besar.

b. Faktor motivasi

Menurut Forte (dikutip Karimi & Alipour, 2011), harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan yang lebih baik, promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (motivasi eksternal) dapat mempengaruhi locus of control seseorang. Reward dan punishment (motivasi eksternal) juga berpengaruh terhadap locus of control internal.

c. Faktor pelatihan

Program pelatihan telah terbukti efektif mempengaruhi locus of control individu sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengatasi hal-hal yang memberikan efek buruk. Pelatihan adalah sebuah pendekatan terapi untuk mengembalikan kendali atas hasil yang ingin diperoleh. Pelatihan diketahui dapat mendorong locus of control internal yang lebih tinggi, meningkatkan prestasi dan meningkatkan keputusan karir. (Powell & Luzzo, 1998)

Menurut Phares dan Erskine (1984), ada tiga faktor yang mempengaruhi locus of control internal, yaitu: faktor antensenden keluarga atau perhatian dari keluarga, faktor konsistensi yang berasal dari pengalaman seseorang, dan faktor antensi sosial

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor locus of internal adalah faktor antensenden keluarga, konsistensi pengalaman, dan faktor antensen sosial.

4. Aspek-aspek *Locus of control internal*

Phares (dalam Silalahi, 2009) aspek-aspek *locus of control internal* adalah:

a. Kemampuan

Seseorang yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang telah terjadi sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki. Definisi kemampuan (*Ability*) adalah istilah umum yang dikaitkan dengan kemampuan atau

potensi untuk menguasai suatu keahlian ataupun kepemilikan dari keahlian itu sendiri.

b. Minat

Seseorang memiliki minat yang lebih besar terhadap kontrol perilaku, peristiwa dan tindakannya. Minat adalah perpaduan antara keinginan dan kemauan yang dapat berkembang jika ada motivasi.

c. Usaha

Seseorang yang memiliki locus of control internal bersikap optimis, pantang menyerah dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengontrol perilakunya. Sikap optimis adalah cara berpikir yang positif dan realistis dalam memandang suatu masalah.

Menurut Rotter (Neil 2006) aspek-aspek locus of control internal ada tiga yaitu :

- a. Kepercayaan bahwa dirinya mampu mengontrol kehidupannya adalah hasil dari faktor internal.
- b. Berusaha dan percaya untuk mencapai suatu tujuan dengan kemampuan, keterampilannya sendiri dan bertanggung jawab.
- c. Mempunyai penilaian subjektif atau keyakinan bahwa konsekuensi positif akan diperoleh pada situasi tertentu sebagai imbalan tingkah lakunya.

Berdasarkan uraian diatas, aspek-aspek *locus of control internal* terdiri dari kemampuan yang dimiliki, minat, dan usaha. Dimana ketiganya mempengaruhi terhadap *locus of control internal* yang dimiliki oleh seseorang.

5. Karakteristik *Locus of control internal*

Rini (2022) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki *locus of control internal* 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 Crider yang dikutip oleh Soraya Eka (2010) menyebutkan bahwa karakteristik Locus of Control internal adalah sebagai berikut:

- a. Suka bekerja keras
- b. Memiliki inisiatif yang tinggi
- c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

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

suatu tujuan atau hasil, percaya dengan kemampuan dan keterampilannya 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 sebagai sebuah imbalan dari tingkah lakunya).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik *locus of control internal* adalah keyakinan pada usaha sendiri, dorongan untuk berhasil, tidak mudah terpengaruh dan mampu menghadapi kegagalan. Dan dikatakan bahwa karakteristik-karakteristik tersebut adalah penting dalam mengukur *Locus of Control internal* bagi individu di dalam organisasi.

6. Hubungan Antara Locus Of Control Internal Dengan Stres Kerja

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. Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaannya (Anwar, 1993).

Akbar (2016) juga menjelaskan bahwa stres kerja dapat terjadi pada berbagai jenis pekerjaan, terutama yang memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi seperti sopir bus didalam sebuah perusahaan dengan beban kerja yang berat.

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 seorang individu, seperti: mata merah, merokok terus menerus, sering meminum minuman keras, pusing, rasa lelah, kesulitan tidur, gelisah, terlalu mengandalkan pekerjaan untuk kepuasan, terlalu emosional, kurang berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya (Anoraga, 2001).

Salah satu faktor yang mempengaruhi stress kerja menurut Rotter (dalam Schultz & Schultz, 1986; Westhoff et al., 1980) menjelaskan secara lebih rinci bahwa kepribadian *locus of control internal* ikut mempengaruhi reaksi individu terhadap stres. Penelitian yang dilakukan Wijono (2006) memberikan hasil bahwa tipe kepribadian berpengaruh langsung terhadap tingkat stres kerjanya. Perbedaan kepribadian yang dimiliki membuat koping terhadap stres antar individu berbeda-beda, diantaranya adalah kontrol diri dan penilaian positif (*positive reappraisal*).

Rotter (1996) menyatakan bahwa *locus of control internal* adalah sejauh mana seseorang mengharapkan dan meyakini bahwa sebuah reinforcement atau hasil dari perilaku mereka adalah tergantung pada perilaku atau karakteristik personal mereka sendiri. Orang yang memiliki *locus of control internal* yakin bahwa dirinya bertanggung jawab dan memiliki kontrol atas kejadian-kejadian yang dialaminya. Individu dengan *locus of control internal* meyakini bahwa kesuksesan atau kegagalannya merupakan buah dari perilakunya sendiri.

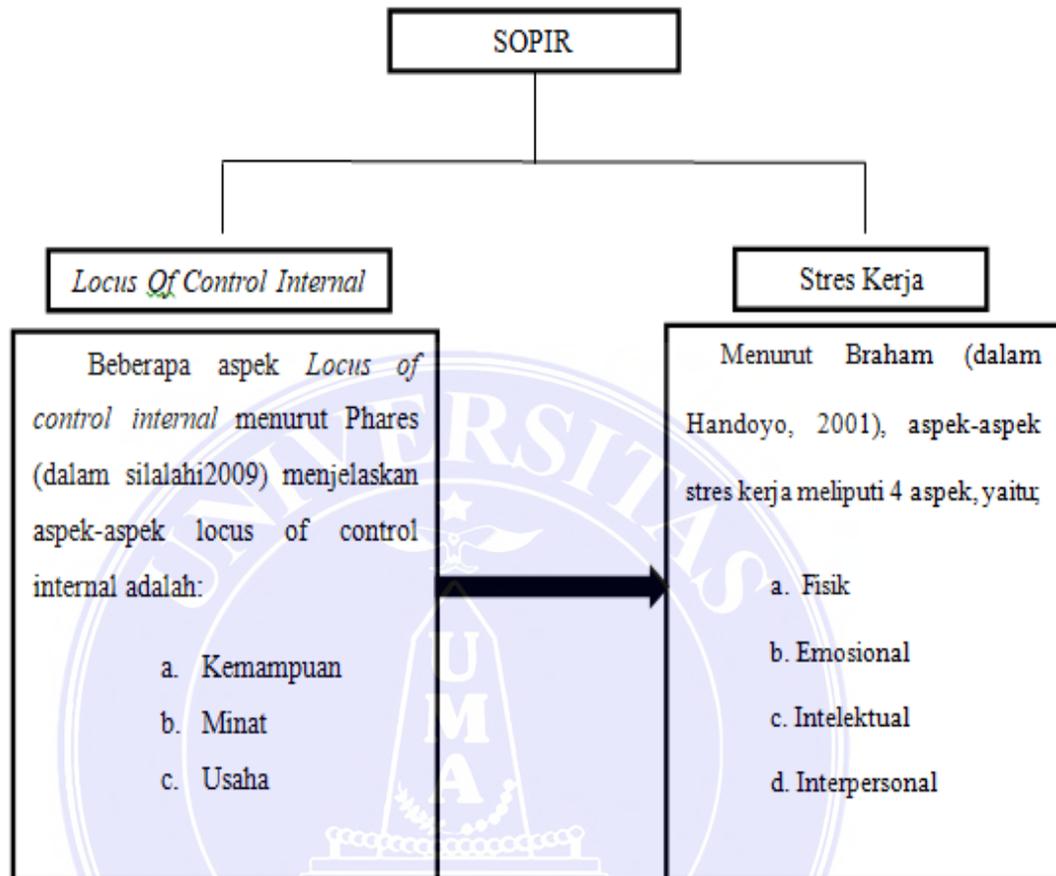
Seorang individu yang memiliki *locus of control internal* akan lebih aktif berusaha keras, penuh kekuatan, tidak tergantung dan efektif. Seeman dan Evans

(dalam Lina & Rosyid, 1997) Individu dengan *locus of control internal* 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 individu dengan *locus of control internal* lebih mampu menghadapi stres kerja yang dialaminya. Seorang individu yang memiliki *locus of control internal* yang tinggi akan memiliki tingkat stres yang lebih rendah karena seseorang tersebut memiliki daya tahan dan keefektifan dalam menghadapi dan menyikapi datangnya stresor-stresor kerja. Begitupun sebaliknya, individu yang memiliki *locus of control internal* rendah akan memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Krisna Widyastuti tahun 2015 yang berjudul *Hubungan antara internal locus of control dengan stres kerja pada karyawan bagian marketing*. Penelitian ini mempunyai subjek penelitian berjumlah 49 karyawan. Hasil dari penelitian ini menyatakan ada hubungan negatif antara *locus of control internal* dengan stres kerja. Hal ini menunjukkan hubungan yang cukup erat antara stres kerja dengan *locus of control internal*. Arah hubungan yang negatif menunjukkan semakin tinggi *locus of control internal* akan membuat stres kerja cenderung rendah. Demikian pula sebaliknya.

Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *locus of control internal* berhubungan dengan stres kerja. Individu dengan *locus of control internal* lebih mampu menghadapi stres kerja yang dialaminya. Individu yang memiliki *locus of control internal* yang tinggi akan memiliki tingkat stres yang lebih rendah karena memiliki daya tahan dan keefektifan dalam menghadapi dan menyikapi datangnya stressor-stresor kerja. (Widyastuti, 2015)

7. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

8. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Ada hubungan negatif antara *locus of control internal* dengan stres kerja pada sopir. Dengan asumsi bahwa hubungan negatif ini berarti bahwa semakin tinggi *locus of control internal* maka semakin rendah stres kerja pada sopir, dan sebaliknya, semakin rendah *locus of control internal* maka semakin tinggi stres kerja yang dimiliki oleh sopir.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Menurut Subagyo (2015) metode penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk mendapatkan kembali pemecahan terhadap segala permasalahan yang diajukan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2003) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono, 2003).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Istilah variabel diartikan sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Variabel sebagai atribut dari sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya. Sering juga dinyatakan variabel penelitian itu sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti (Sugiyono, 2006).

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu di identifikasikan variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Terikat : Stres kerja
2. Variabel Bebas : *Locus Of Control Internal*

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menurut Azwar (2009) 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 pada subjek (variabel tergantung), berdasarkan kriteria pengukuran yang ditetapkan pada variabel.

Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Stres Kerja

Stress kerja adalah tekanan yang dialami oleh seseorang terutama sopir dalam menghadapi pekerjaannya sehingga menyebabkan timbulnya reaksi pada diri sopir seperti reaksi fisik, emosional, intelektual, dan interpersonal. Stres kerja diukur dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek. Diantaranya ada empat aspek , yaitu aspek fisik, aspek emosional, aspek intelektual, dan aspek interpersonal. Braham (dalam Handoyo, 2001)

2. *Locus Of Control Internal*

Locus of control internal adalah kepribadian seseorang tentang keyakinan atau persepsi seseorang bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya disebabkan oleh faktor internal (berasal dari dirinya sendiri). Skala *locus of control internal* dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Phares (dalam silalahi, 2009). Yang mana terdiri dari tiga aspek, yaitu aspek kemampuan, aspek minat, dan aspek usaha.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi, Sampel & Penelitian

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). Generalisasi berarti mengenakan kesimpulan-kesimpulan kepada objek-objek, gejala-gejala, atau kejadian yang akan diselidiki.

Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah sopir bus yang bekerja di PT. Pratama Makmur Jaya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang sopir bus.

2. Sampel Penelitian

Arikunto (2006), Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Jika penelitian yang dilakukan sebagian dari populasi maka bisa dikatakan bahwa penelitian tersebut adalah penelitian sampel. Untuk

menentukan sampel maka diperlukan teknik sampling. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 40 sopir bus PT. Pratama Makmur Jaya.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Sampling menurut Hadi (2001) adalah suatu cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2009) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Metode pengumpulan data adalah satu langkah penting dalam suatu penelitian, maka baik buruknya suatu hasil penelitian sebagian tergantung pada teknik-teknik pengumpulan datanya.

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). Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala stres kerja dan skala locus of control internal.

1. Skala Stres Kerja

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu skala yang mengukur Aspek-aspek stres kerja menurut Braham (dalam Handoyo, 2001) adalah sebagai berikut:

- a. Aspek Fisik
- b. Aspek Emosional
- c. Aspek Intelektual
- d. Aspek Interpersonal

2. Skala *Locus Of Control Internal*

- a. Kemampuan
- b. Minat
- c. Usaha

Kedua skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai dan Sangat Tidak Sesuai. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk favourable dan unfavourable. Penelitian diberikan untuk jawaban favourable, yakni Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 4, jawaban Sesuai (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Sesuai (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang unfavourable, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 1, jawaban Sesuai (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Sesuai (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 4.

F. Validitas dan Realibilitas

1. Validitas

Arikunto (1997) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Korelasi Product Moment dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[(\sum X^2) - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[(\sum Y^2) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan butir).

$\sum xy$: Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X$: Jumlah skor keseluruhan setiap item x

$\sum Y$: Jumlah skor keseluruhan tiap item y

N : Jumlah subjek

2. Realibilitas

Azwar (2007) 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. Rumus teknik Alpha Cronbach :

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) - \left(\frac{S_r^2 - S_l^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan:

α : Koefesien reliabilitas *Alpha Cronbach*

K :Jumlah item pertanyaan yang diuji

Σsi^2 : Jumlah varians skor item

SX2 :Varian skor-skortes (seluruh item K)

G. Metode Analisis Data

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,

2001). Dalam penelitian ini, teknik korelasi *Product Moment* digunakan untuk mengetahui Hubungan Antara *Locus Of Control Internal* Dengan Stres Kerja Pada Sopir Bus PT Pratama Makmur Jaya.

Rumus korelasi Product Moment adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\left(n \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right) - \left(n \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right) \right]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara internal locus control dengan stres kerja

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor antara internal locus control dengan skor stres kerja

$\sum X$ = Jumlah skor internal locus control

$\sum Y$ = Jumlah skor stres kerja

n = Jumlah subjek

Sebelum data analisis dengan teknik korelasi Product Moment maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi :

1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi dari penelitian, yang variabel bebas dan terikat telah menyebar secara normal

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian yaitu variabel terikat (stres kerja) dan variabel bebas (*locus of control internal*) memiliki hubungan yang linier.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan memaparkan kesimpulan dan juga saran mengenai hasil yang diperoleh dalam penelitian ini. Bagian pertama akan memaparkan kesimpulan dari penelitian ini dan pada bagian selanjutnya pemaparan saran yang dapat digunakan nantinya oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang telah diperoleh pada penelitian ini, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis penelitian dengan menggunakan metode analisis *r Product Moment*, diketahui bahwa ada korelasi negatif antara *locus of control internal* dengan stres kerja pada sopir bus bus PT Pratama Makmur Jaya. Hasil diperoleh ketika $r_{xy} = -0,580$ dan $P(\text{sig}) = 0,000 < 0,050$ dan determinan (r^2) adalah 0,336. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja 33,6% dipengaruhi oleh *locus of control internal*.
2. Berdasarkan hitungan kategorisasi, mean hipotetik untuk stres kerja 62,5 dengan mean empirik diperoleh sebesar 70,11. Meskipun demikian, mean hipotetik bila ditambahkan dengan standar deviasi yaitu 6,433 ($62,5 + 6,433 = 68,933$). Hasil dari penjumlahan ini menunjukkan bahwa hasilnya tidak melampaui nilai mean

empiriknya. Jadi bisa dikatakan bahwa stres kerja pada sopir yang tergolong tinggi.

Dan mean hipotetik *locus of control internal* adalah 70 dengan mean empirik diperoleh data sebesar 58,10. Namun mean atau nilai rata-rata hipotetik saat dikurangkan dengan standart deviasinya yakni 6,759 ($70 - 6,759 = 63,241$) hasil dari pengurangan tersebut menunjukkan bahwa hasilnya melebihi mean atau nilai rata-rata empiriknya. Maka dapat dikatakan *locus of control internal* yang tergolong rendah.

B. Saran

Dari kesimpulan yang berada diatas, maka dapat dibuat beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Disarankan pada pihak perusahaan agar sebaiknya memperhatikan aspek-aspek yang dapat menimbulkan stres kerja kepada para sopir agar para sopir yang bekerja tidak banyak yang mengalami stres kerja dan juga memberikan motivasi kepada sopir agar membangkitkan semangat, dan minat sopir pada saat bekerja maupun setelah bekerja.

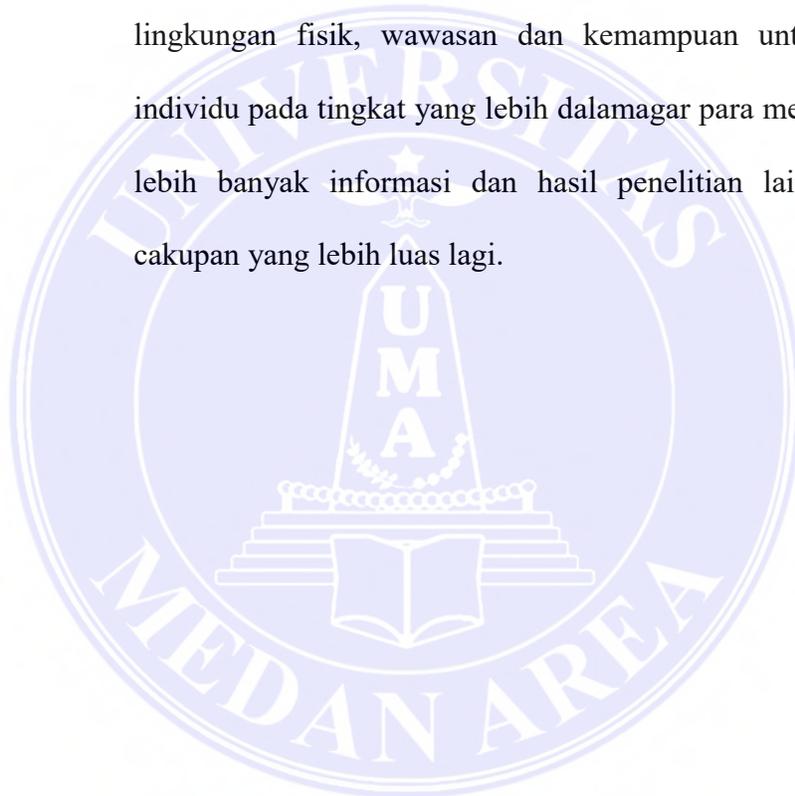
2. Bagi para sopir bus

Disarankan kepada para sopir bus untuk sebaiknya memperhatikan kesehatan jasmani seperti beristirahat yang cukup, makan makanan

4 sehat 5 sempurna secara teratur, minum vitamin jika diperlukan, dan berolahraga secukupnya agar kebugaran jasmaninya tetap terjaga.

3. Bagi para peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk fokus pada variabel lain yang juga mempengaruhi stres kerja, seperti jenis kelamin, usia, lingkungan fisik, wawasan dan kemampuan untuk memahami individu pada tingkat yang lebih dalam agar para pembaca mendapat lebih banyak informasi dan hasil penelitian lainnya memiliki cakupan yang lebih luas lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Abriyuda, S. D. (2017). Pengukuran Beban Kerja Mental Pengemudi Bis Angkutan Akap Di Terminal Giwangang Yogyakarta Dengan Metode Nasa Task Load Index (NASA-TLX). *Skripsi*, 2017, 6–20.
- 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.
- Akbar, S. N. (2016). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada perawat. *Jurnal Ecopsy; Vol 1, No 1 (2013): JURNAL ECOPSY*.
<https://doi.org/10.20527/ecopsy.v1i1.485>
- Angwen, D. G. (2017). Hubungan antara Lingkungan Fisik dan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada PT Panggung Electric Citrabuana. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2), 577–586.
<http://webhosting.ubaya.ac.id/~journalubayaac/index.php/jimus/article/view/941>
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi dalam Perusahaan*. Rineka Cipta.
- Anwar, P. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- (Bakkara, 2021)
- Arikunto, S. (1997). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2009). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar.
- Bert. (1994). *Psikologi Kesehatan*. PT Gramedia.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2005). *Perilaku dalam Organisasi*. Gelora.
- Endarlistiwardani. (1989). Hubungan Antara Masa Kerja dan Status Jabatan dengan Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan pada karyawan PT. Tirtalina Bottling Company di Pandaan Jawa Timur. *Skripsi (Tidak Diterbitkan)*.
- Fakta Kecelakaan Bus Maut di Ciamis. (26 Mei 2022).
<https://www.detik.com/jabar/hukum-dan-kriminal/d-6095581/6-fakta-terbaru-kasus-kecelakaan-bus-maut-di-ciamis>
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 46, Issue 4, pp. 839–852). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.4.839>

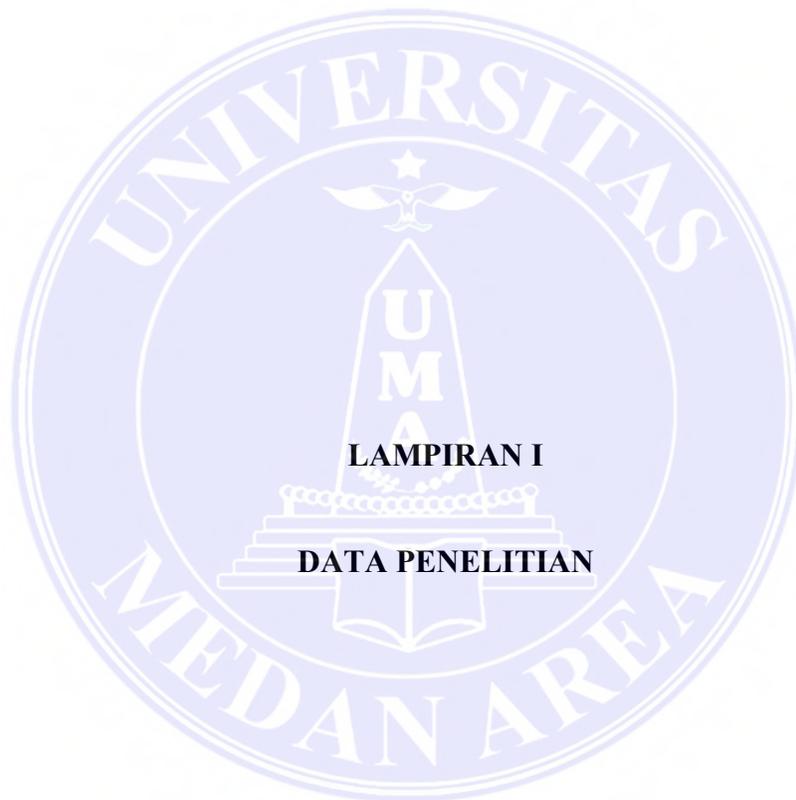
- FRASER, T. M. (1985). *Stres dan kepuasan kerja*. PUSTAKA BINAMAN PRESSINDO.
- Gibson, R B, S Hassan, S Holtz, J. T., & Whitelaw, G. (2005). *Sustainability Assessment: Criteria and Processes*. Earthscan.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.H. (2005). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur Proses*. Alih bahasa: Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, S. (2001). *Metodologi Research Jilid III*. Andi Offset.
- Hamedoglu, M., Kantor, J., & Gulay, E. (2012). *The effect of locus of control and culture on leader preferences*.
- Handoyo, S. (2001). Stres pada masyarakat surabaya. *Jurnal Insan Media Psikologi*, 3(12), 61–74.
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Karimi, R., & Alipour, F. (2011). Reduce job stress in organizations: Role of locus of control. *International Journal of Business and Social Science*, 2(18), 232–236.
- Kecelakaan Bus AKAP Tewaskan 4 Orang, Sopir Tinggal Kabur. (27 Mei 2021). <https://regional.kompas.com/read/2021/05/27/162743778/kecelakaan-bus-akap-tewaskan-4-orang-sopir-tinggal-kabur?page=all>
- Kecelakaan di Tol Pekanbaru-Dumai, Bus Makmur Kontra Rapi, Kernet Meninggal dan Penumpang Luka-luka. (1 Juni 2021). <https://medan.tribunnews.com/2021/06/01/kecelakaan-di-tol-pekanbaru-dumai-bus-makmur-kontra-rapi-kernet-meninggal-dan-penumpang-luka-luka>
- Kreitner, R., & Kinicki., A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Lina, L., & Rosyid, H. F. (1997). PERILAKU KONSUMTIF BERDASARKAN LOCUS OF CONTROL PADA REMAJA PUTRI. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 2(4). <https://doi.org/10.20885/PSIKOLOGIKA.VOL2.ISS4.ART1/METADATA.JSO>
- Manuaba, A. (2005). *Ergonomi dalam Industri*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Munandar, A.S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Neil R. Carlson. (2006). *Fisiologi Perilaku*. Jakarta : Erlangga
- Nurullah, M. (2005). *Hubungan Antara Locus of Control Internal Dengan Stres kerja karyawan di CV. Duta malang*. Skripsi UIN Malang
- Oktaria, F. (2002). *Hubungan Antara Locus Of Control dan Stress Kerja*. Skripsi.

Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

- Phares, E. J., & Erskine, N. (1984). The Measurement of Selfism. *Educational and Psychological Measurement*, 44(3), 597–608.
<https://doi.org/10.1177/0013164484443007>
- Powell, D. F., & Luzzo, D. A. (1998). Evaluating Factors Associated With the Career Maturity of High School Students. *The Career Development Quarterly*, 47(2), 145–158. <https://doi.org/10.1002/J.2161-0045.1998.TB00548.X>
- Pratama, E. N. (2013). *Pengaruh Posisi dan Kinerja Keuangan serta Tata Kelola Perusahaan terhadap Tingkat Kesehatan Keuangan Perusahaan : Studi Empiris pada Emiten Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Diajukan*. 1–10.
- Riggio, R. E., Riggio, H. R., Salinas, C., & Cole, E. J. (2003). The role of social and emotional communication skills in leader emergence and effectiveness. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 7(2), 83–103.
<https://doi.org/10.1037/1089-2699.7.2.83>
- Rini, J.F. (2002). Memupuk Rasa Percaya Diri. Dalam <http://www.e-psikologi.com>. Download tanggal 10 Juni 2022.
- Robbins. (2004). *Perilaku Organisasi; Edisi Indonesia*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, S. . (2003). *Organisational behaviour (10th ed)*. Prentice Hall.
- Rotter, J. . (1996). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control Reinforcement. *Psychological Monographs*.
- Ruhaida. (2018). *Hubungan Locus of Control Internal Terhadap Burnout pada Karyawan di PT Golden Victory Source*.
<http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/10689>
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1986). *Psychology and industry today: An introduction to industrial and organizational psychology*. Macmillan Publishing Co, Inc.
- Sehnert, K. W. (1997). *MENGENDALIKAN STRES DALAM RUMAH TANGGA DAN PEKERJAAN*. Yayasan Kalam Hidup.
- Setyawati, N. (1985). Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dan Usia dengan Tingkah Laku Coping Pada Wanita Lanjut Usia yang Tinggal di Panti Wreda. *Skripsi (Tidak Diterbitkan)*.
- Silalahi, V. 2009. Hubungan Locus Of Control Dengan Perilaku Kesehatan Pada Masyarakat Pedesaan. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara

(tidak diterbitkan).

- Smet, B. 1994. Psikologi Kesehatan. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Soraya Eka A., 2010. Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang). Skripsi. UNDIP Semarang.
- Subagyo, P. J. (2015). *Metode penelitian : dalam teori dan praktek*. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni V Wiratna. (2014). *Spss Untuk Penelitian*. Jakarta: Pustaka Baru
- Swasta, B., & Handoko, H. (2010). Manajemen Pemasaran: analisa dan perilaku konsumen. *BPFE. Yogyakarta*.
- Syah, R, N & Indrawati, E. S. (2016). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Sopir Bus Po Agra Mas (Divisi Akap) Jurusan Wonogiri-Jakarta. *Jurnal Empati*, 5(3), 543–548.
- Syaifullah, A. S., & Nurtjahjanti, H. (2019). Hubungan Antara Locus of Control Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pabrik Garment Pt. Sri Rejeki Isman Sukoharjo. *Empati*, 7(4), 284–289.
- Tabrak Truk di Lingkar Pati, Bus AKAP Jurusan Surabaya Ringsek. (24 Mei 2022). <https://www.detik.com/jateng/berita/d-6093511/tabrak-truk-di-lingkar-pati-bus-akap-jurusan-surabaya-ringsek>
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Pustaka Setia.
- Westhoff, K., Zimbardo, P. G., & Ruch, F. L. (1980). Die therapeutische Modifikation des Verhaltens. In *Lehrbuch der Psychologie* (pp. 43–45). Springer.
- Widyastuti, K. (2015). *Hubungan antara internal locus of control dengan stres kerja pada karyawan*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang
- Wijono, S. (2006). Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya. *Jurnal Psikologi Universitas Airlangga*. 8(3), 188-197
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*.
- Yusuf, S. (2004). Mental Hygiene. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.



Data skala *Locus Of Control Internal* (X)

No. Resp	LOCUS OF CONTROL INTERNAL																																Jumlah				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32					
1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2		
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2		
3	4	3	2	1	4	1	4	2	4	4	4	1	4	2	4	1	4	2	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	4	4	1	2		
4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2		
5	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2		
6	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2		
7	2	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
8	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
9	2	2	3	1	4	2	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2		
10	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2		
11	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	
12	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	1	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	
13	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	
14	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	4	2	2	4	2	4	3	2	2	3	2	2	4	2	4	2	
15	2	2	2	4	2	4	2	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
16	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	
17	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	
18	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	
19	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	
20	4	1	2	1	4	1	4	1	4	3	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	4	3	4	1	4	1	1	3	1	3	4	1	3	4	1	2	
21	4	2	3	1	3	4	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	3	1	2	
22	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	1	2	3	1	2	
23	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	
24	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	1	3	3	1	
25	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	
26	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	
27	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	
28	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
29	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2
30	3	2	3	2	4	1	3	1	3	2	3	1	3	1	3	1	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2
31	3	2	2	2	4	1	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	1	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	
32	3	2	2	2	3	1	2	1	3	2	3	1	2	2	3	2	2	1	3	1	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2
33	4	3	2	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	1	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	1	3	1	1	3	1	2	
34	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
35	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	1	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	2	2	
36	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
37	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
38	3	3	2	2	3	1	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	2
39	3	2	2	2	3	1	3	1	3	2	3	1	3	1	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1	3	2	3	2	3	2
40	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	1	2	2

Data Skala Stres Kerja (Y)

No. Resp	STRES KERJA																														Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2		
2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3		
3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2		
4	2	3	4	4	3	4	1	1	3	1	2	3	1	4	1	1	2	3	4	4	3	4	1	1	3	1	2	3	1	4		
5	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3		
6	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2		
7	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3		
8	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
9	2	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3		
10	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3		
11	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3		
12	3	4	2	2	2	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	2		
13	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	2		
14	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	2	3		
15	4	3	3	2	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2		
16	3	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2		
17	2	3	3	4	3	2	2	4	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	4	3	3	2	2	1	2		
18	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3		
19	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3		
20	2	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4		
21	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	1	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	1		
22	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	2	1	1	3	1	2	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	2	1	1	3		
23	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4		
24	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2		
25	3	4	2	4	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4		
26	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3		
27	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3		
28	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3		
29	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3		
30	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3		
31	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3		
32	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2		
33	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3		
34	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	2	3		
35	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3		
36	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2		
37	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3		
38	3	3	3	4	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3		
39	2	2	2	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3		
40	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3		



Uji Validitas dan Realibilitas skala Stres Kerja

Realibility

Scale: Skala Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SK1	2,85	,662	40
SK2	3,03	,620	40
SK3	2,68	,616	40
SK4	3,18	,712	40
SK5	3,30	,758	40

SK6	3,48	,716	40
SK7	2,93	,730	40
SK8	3,33	,797	40
SK9	3,00	,716	40
SK10	2,78	,577	40
SK11	2,85	,662	40
SK12	2,95	,677	40
SK13	2,68	,797	40
SK14	2,75	,670	40
SK15	2,70	,791	40
SK16	2,90	,778	40
SK17	2,85	,662	40
SK18	3,03	,620	40
SK19	2,68	,616	40
SK20	3,18	,712	40
SK21	3,30	,758	40
SK22	3,48	,716	40
SK23	2,93	,730	40
SK24	3,33	,797	40
SK25	3,00	,716	40
SK26	2,78	,577	40
SK27	2,85	,662	40
SK28	2,95	,677	40

SK29	2,68	,797	40
SK30	2,75	,670	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	86,25	67,064	,333	,814
SK2	86,07	69,353	,334	,820
SK3	86,43	71,635	-,086	,827
SK4	85,93	69,815	,367	,824
SK5	85,80	62,472	,674	,800
SK6	85,63	66,651	,338	,814
SK7	86,18	65,020	,473	,808
SK8	85,77	68,487	,351	,821
SK9	86,10	65,631	,429	,810
SK10	86,32	67,763	,318	,814
SK11	86,25	65,474	,486	,808
SK12	86,15	64,182	,597	,804
SK13	86,43	63,533	,547	,805
SK14	86,35	70,797	-,011	,826
SK15	86,40	62,913	,604	,802
SK16	86,20	67,446	,340	,818
SK17	86,25	67,064	,333	,814

SK18	86,07	69,353	,334	,820
SK19	86,43	71,635	-,086	,827
SK20	85,93	69,815	,067	,824
SK21	85,80	62,472	,674	,800
SK22	85,63	66,651	,338	,814
SK23	86,18	65,020	,473	,808
SK24	85,77	68,487	,351	,821
SK25	86,10	65,631	,429	,810
SK26	86,32	67,763	,318	,814
SK27	86,25	65,474	,486	,808
SK28	86,15	64,182	,597	,804
SK29	86,43	63,533	,547	,805
SK30	86,35	70,797	-,011	,826

mean hipotetik : $\{(25 \times 1) + (25 \times 4)\} : 2 = 62,5$

Uji Validitas dan Realibilitas skala Locus Of Control

Reliability

Scale: Skala Locus Of Control

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LOC1	2,70	,791	40
LOC2	2,90	,778	40
LOC3	2,18	,446	40
LOC4	1,98	,577	40

LOC5	1,95	,677	40
LOC6	2,00	,555	40
LOC7	2,53	,640	40
LOC8	1,65	,700	40
LOC9	1,85	,533	40
LOC10	1,83	,501	40
LOC11	1,85	,427	40
LOC12	1,68	,694	40
LOC13	2,20	,608	40
LOC14	2,48	,640	40
LOC15	2,10	,744	40
LOC16	2,50	,679	40
LOC17	2,15	,622	40
LOC18	3,03	,480	40
LOC19	2,45	,504	40
LOC20	3,08	,417	40
LOC21	2,48	,599	40
LOC22	3,00	,320	40
LOC23	3,08	,350	40
LOC24	3,03	,357	40
LOC25	3,08	,267	40
LOC26	2,70	,564	40
LOC27	3,05	,450	40

LOC28	2,55	,639	40
LOC29	3,03	,423	40
LOC30	2,95	,504	40
LOC31	2,38	,628	40
LOC32	1,75	,707	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LOC1	75,40	46,246	-,111	,813
LOC2	75,20	46,062	-,093	,811
LOC3	75,93	45,763	-,046	,801
LOC4	76,13	43,035	,306	,789
LOC5	76,15	42,644	,392	,790
LOC6	76,10	43,015	,324	,788
LOC7	75,58	40,251	,618	,774
LOC8	76,45	42,869	,353	,792
LOC9	76,25	43,167	,318	,789
LOC10	76,28	44,769	,399	,797
LOC11	76,25	43,526	,351	,788
LOC12	76,43	40,815	,495	,780
LOC13	75,90	41,990	,422	,784
LOC14	75,63	41,163	,500	,780

LOC15	76,00	38,051	,771	,763
LOC16	75,60	40,195	,583	,775
LOC17	75,95	42,100	,396	,785
LOC18	75,08	44,994	,371	,797
LOC19	75,65	43,772	,348	,791
LOC20	75,03	46,794	-,226	,805
LOC21	75,63	42,753	,328	,788
LOC22	75,10	44,349	,389	,791
LOC23	75,03	43,974	,342	,789
LOC24	75,08	43,456	,446	,787
LOC25	75,03	44,179	,404	,789
LOC26	75,40	42,400	,404	,785
LOC27	75,05	42,818	,452	,785
LOC28	75,55	41,587	,448	,782
LOC29	75,08	42,994	,452	,785
LOC30	75,15	45,310	,317	,800
LOC31	75,73	43,281	,343	,792
LOC32	76,35	42,644	,375	,791

mean hipotetik : $\{(28 \times 1) + (28 \times 4)\} : 2 = 70$



Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		StresKerja	LocusOfControl
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	70,11	58,10
	Std. Deviation	6,433	6,759
Most Extreme Differences	Absolute	,107	,140
	Positive	,074	,140
	Negative	-,107	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,674	,883
Asymp. Sig. (2-tailed)		,754	,416

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Uji Linearitas

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
LocusOfControl *	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
StresKerja						

Report

LocusOfControllInternal

StresKerja	Mean	N	Std. Deviation
70	56,00	1	.
72	61,00	1	.
74	53,00	1	.
75	63,00	1	.
77	60,50	2	3,536
81	56,00	1	.
83	54,00	1	.
84	50,00	1	.
85	61,00	1	.
86	53,50	2	2,121
87	65,75	4	4,500

88	59,75	4	12,038
89	67,00	1	.
90	53,00	2	8,485
91	61,00	2	2,828
93	67,50	2	2,121
94	51,00	2	8,485
96	52,00	2	2,828
98	56,67	3	5,033
99	52,50	2	4,950
100	53,00	1	.
101	67,00	1	.
102	64,50	2	3,536
Total	58,10	40	6,759

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1016,933	22	46,224	31,028	,084
LocusOfControl * StresKerja	Between Groups	Linearity	139,667	1	139,667	43,105	,000
		Deviation from Linearity	877,266	21	141,775	19,929	,009
	Within Groups		764,667	17	144,980		
	Total		1781,600	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
LocusOfControl * StresKerja	-,580	,336	,756	,571



Correlations

Correlations

		StresKerja	LocusOfControl
StresKerja	Pearson Correlation	1	-,580**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
LocusOfControl	Pearson Correlation	-,580**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

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



IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Masa Kerja :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA 1 (STRES KERJA)

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 saudara.

S : Sesuai, apabila jawaban sesuai dengan keadaan saudara.

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

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

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

SKALA STRES KERJA

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Pada saat bekerja dan selesai bekerja kepala saya terkadang terasa sakit				
2.	Waktu tidur yang saya butuhkan kurang,bahkan tidak teratur				
3.	Saya terkadang mengalami gangguan pencernaan akibat waktu istirahat yang kurang				
4.	Saya sering mengalami tekanan darah tinggi akibat sering begadang				
5.	Saya merasa cemas karena resiko pekerjaan yang tinggi				
6.	Saya sering merasa kesal akibat kemacetan dan jalanan yang berlubang				
7.	Jika penumpang protes, saya tersinggung				
8.	Saya merasa gelisah jika setoran belum mencapai target				
9.	Sulit rasanya berkonsentrasi saat merasa lelah akibat bekerja semalaman				
10.	Terkadang saya lupa mengirimkan barang/paket milik customer				
11.	Terkadang pikiran saya sering kacau				

12.	Saya merasa sulit untuk memikirkan banyak hal saat bekerja ataupun setelah bekerja				
13.	Terkadang saya mencari kesalahan orang lain lalu memarahinya untuk melampiaskan emosi saya karena lelah dengan pekerjaan				
14.	Saya senang menyendiri atau mengambil waktu untuk sendiri saat setelah melakukan pekerjaan dibandingkan menghabiskan waktu dengan orang lain				
15.	Terkadang saya sering berkata kasar kepada orang lain saat merasa telah lelah bekerja				
16.	Saya mengabaikan orang lain saat saya merasa lelah setelah bekerja				
17.	Saya tidak pernah merasakan sakit kepala saat bekerja maupun setelah bekerja				
18.	Waktu tidur saya teratur dan cukup				
19.	Pencernaan saya baik baik saja dan tidak pernah mengalami gangguan pencernaan selama bekerja				
20.	Walaupun sering begadang, tekanan darah saya tetap normal				
21.	Walaupun resiko pekerjaan saya tinggi, saya tidak pernah merasa cemas				

22.	Kemacetan dan jalanan yang berlubang tidak membuat saya merasa kesal				
23.	Walaupun penumpang protes, saya tidak pernah merasa tersinggung				
24.	Saya tidak merasa gelisah walapun setoran belum mencapai target				
25.	Saya tetap mudah berkonsentrasi walapun telah bekerja semalaman				
26.	Saya selalu fokus dalam bekerja sehingga tidak pernah lupa mengirimkan paket milik customer				
27.	Saya tidak pernah mengalami pikiran yang kacau				
28.	Baik saat bekerja maupun setelah bekerja saya tidak sulit untuk memikirkan banyak hal				
29.	Walaupun telah lelah bekerja, saya tidak melampiaskan emosi saya kepada orang lain seperti mencari kesalahannya				
30.	Saya menghabiskan waktu dengan orang lain saat setelah bekerja daripada menghabiskan waktu sendirian				

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Masa Kerja :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA 2 (*LOCUS OF CONTROL INTERNAL*)

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 saudara.

S : Sesuai, apabila jawaban sesuai dengan keadaan saudara.

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

STS : Sangat Tidak Sesuai, apabila jawaban sangat tidak sesuai dengan keadaan saudara.
3. Apabila saudara ingin memperbaiki jawabannya, cukup dengan mencoret jawaban yang dianggap salah dan memberi tanda silang lagi pada kolom jawaban yang dianggap benar.
4. Semua jawaban adalah benar selama saudara memberikan respon dengan jujur atau sesuai dengan keadaan saudara.
5. Pastikan kembali apakah semua pernyataan sudah terjawab.

SKALA LOCUS OF CONTROL INTERNAL

NO.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Keberhasilan yang saya capai sebagian adalah hasil kerja keras saya sendiri				
2.	Keberhasilan yang saya terima merupakan sebagian besar karena bantuan orang disekitar saya				
3.	Kehidupan saya ditentukan oleh tindakan saya sendiri				
4.	Saat saya mendapatkan apa yang saya mau, ini karena sebagian hasilnya akan ditentukan oleh nasib				
5.	Pekerjaan saat ini adalah hasil dari kemampuan yang saya miliki				
6.	Segala hal tidak perlu direncanakan secara sempurna karena sebagian hasilnya akan ditentukan oleh nasib				
7.	Apa yang saya dapatkan dipengaruhi oleh perilaku saya				
8.	Apa yang akan terjadi pada diri saya nanti pasti akan terjadi sesuai nasib				
9.	Saya mendapatkan hasil sesuai dengan usaha yang saya lakukan				
10.	Sebagian besar yang saya capai karena faktor kebetulan saja				

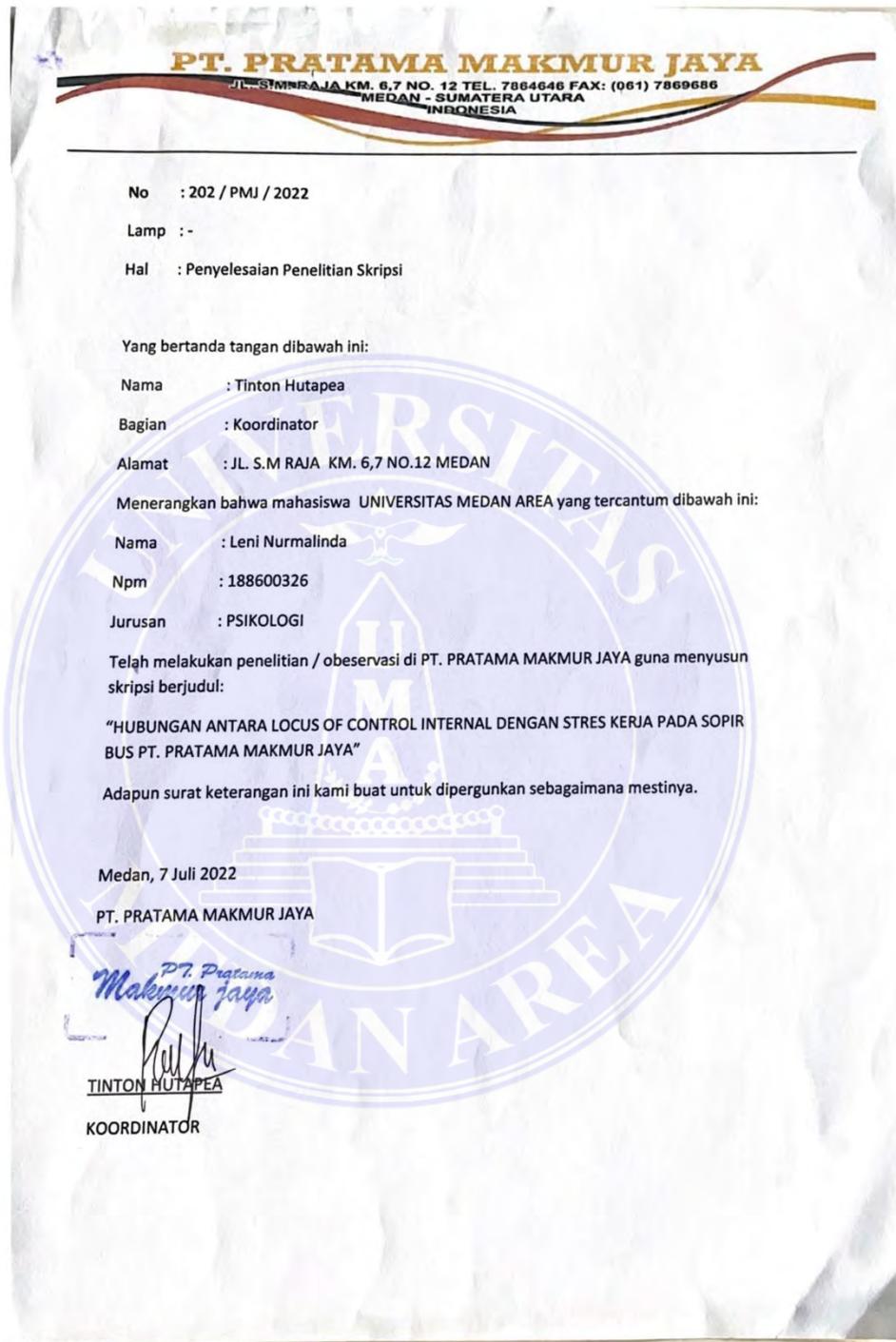
11.	Saya harus bekerja keras karena itu merupakan jalan menuju kesuksesan				
12.	Baik gagal ataupun sukses semuanya saya serahkan pada garis takdir				
13.	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu agar meraih kesuksesan				
14.	Jika saya tidak mencapai target yang saya buat, maka itu disebabkan karena situasi yang kurang mendukung.				
15.	Saya berusaha dengan sungguh-sungguh agar dapat memperoleh yang saya inginkan				
16.	Tanpa sebuah kesempatan yang baik, saya tidak mungkin mendapatkan keberhasilan				
17.	Rencana yang matang mampu membawa saya menuju keberhasilan dalam mencapai sesuatu				
18.	Mendapatkan pekerjaan yang baik tergantung dari kesempatan dan waktu yang tepat				
19.	Apabila tidak ada usaha dan kerja keras maka tidak akan berhasil				
20.	Membuat rencana yang terlalu jauh adalah hal yang kurang bijaksana karena faktor lain yang mempengaruhi kesuksesan, yaitu keberuntungan				

21.	Saya yakin bahwa apa yang saya lakukan akan sesuai dengan rencana				
22.	Saya merasa apa yang saya lakukan tidak sebanding dengan apa yang saya dapatkan				
23.	Apa yang saya dapatkan saat ini merupakan hasil kerja keras saya sendiri				
24.	Saya yakin apa yang saya lakukan tidak akan bermanfaat bagi orang lain				
25.	Bagi saya kerja keras yang saya lakukan berhak mendapatkan hasil yang baik				
26.	Bagi saya tidak ada gunanya bekerja keras untuk mendapatkan sesuatu karena saya tahu kemampuan saya				
27.	Tidak masalah bagi saya mendapatkan kesulitan karena itu sebuah proses				
28.	Dalam melakukan sesuatu saya bergantung dengan orang lain				
29.	Saya yakin apa yang dilakukan atau didapatkan saat ini berasal dari diri saya sendiri				
30.	Kesulitan selama ini yang saya dapatkan tidak berasal dari diri saya, melainkan dari orang lain				
31.	Saya berusaha mengubah nasib saya agar lebih baik lagi dengan cara bekerja keras				

32.	Saya merasa bahwa keberuntungan lebih menentukan meskipun saya sudah berusaha				
-----	---	--	--	--	--









UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolan Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 869/FPSI/01.10/VII/2022 1 Juli 2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Koordinator
PT Pratama Makmur Jaya
 di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Leni Nurmalinda**
 NPM : **188600326**
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT Pratama Makmur Jaya, Jl. Sisingamangaraja No. 12 KM 6.7 Kota Medan, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Locus Of Control Internal Dengan Stres Kerja Pada Sopir Bus PT Pratama Makmur Jaya"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat



Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip









