

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

Akram Shiddiq Syaifullah
15010111140125

ABSTRAK

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

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada masa dimana perkembangan teknologi dan informasi semakin maju seperti saat ini, persaingan antar perusahaan menjadi semakin sengit. Setiap organisasi dan perusahaan dengan berbagai macam upaya saling berbenah untuk menjadi yang terdepan. Sumber daya yang dimiliki harus dikelola dengan baik untuk menjadikan kinerja perusahaan menjadi maksimal. Diantara berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menunjang efektivitas dan efisiensi perusahaan (Hariandja, 2007).

Sumber daya manusia merupakan salah satu masalah terpenting yang perlu ditangani sebuah perusahaan, karena merupakan penyebab berfungsinya sumber daya lain (Hamid, 2014). Optimalisasi sumber daya manusia dapat menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan. Kekuatan utama sebuah perusahaan adalah kekuatan sumber daya manusia. Cara karyawan bekerja, berpikir, dan berperilaku menentukan arah dan keberhasilan suatu perusahaan (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, 2006). Perusahaan harus memiliki sistem dan cara-cara untuk dapat memaksimalkan kinerja dan produktivitas ditengah persaingan yang semakin ketat. Mengidentifikasi, mempekerjakan, dan mempertahankan orang-orang terbaik yang ada merupakan strategi kesuksesan perusahaan (Griffin, 2004).

Sumber daya manusia memiliki keunikan tersendiri karena manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki dinamika dalam dirinya, sehingga perlu dikendalikan dengan cara yang sesuai. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penting penentu keberhasilan suatu perusahaan, harus diperhatikan kondisinya baik secara fisik maupun psikis agar dapat bekerja secara efektif dan optimal. Sumber daya yang paling penting bagi perusahaan adalah karyawan yang dapat memberikan bakat, kerja keras, kreativitas, dan semangat kerjanya secara optimal untuk tujuan bersama. Perusahaan akan kehilangan tiang-tiang penyangganya apabila karyawan didalamnya tidak termotivasi untuk bekerja sehingga kehilangan potensinya (Hendro, 2011).

Perusahaan juga harus mengelola faktor-faktor baik dari dalam maupun luar yang berpotensi menghambat kinerja karyawan. Salah satu kondisi yang dapat mengganggu produktivitas seorang karyawan adalah stres kerja. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2015) bahwa jika tingkat stres yang dialami individu berada pada tingkat yang terlalu tinggi maka dapat menghambat kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan.

Stres kerja Menurut Handoko (2008) tingkat stres yang dialami karyawan dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerjanya. Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian Hidayati, Purwanto, dan Yuwono (2008) yang memberikan hasil bahwa stres kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan negatif yang signifikan yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

Stres 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 (Hariandja, 2007). Stres kerja adalah reaksi terhadap suatu kejadian baik secara psikologis maupun fisiologis, yang dianggap oleh seseorang sebagai ancaman (Riggio, 2003).

Stres kerja yang dialami seorang karyawan sangat erat kaitannya dengan lingkungan pekerjaannya. Hal ini seperti diungkapkan oleh Berry (2004) bahwa stres adalah respon psikologis individu terhadap suatu tuntutan lingkungan. Sedangkan Beehr dan Newman dalam Luthans (2006) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah keadaan yang timbul dari interaksi antara manusia dengan pekerjaannya yang dapat memberikan perubahan pada individu untuk menyimpang dari fungsi normalnya.

Robbins dan Judge (2015) berpendapat bahwa stres tidak semuanya berdampak negatif. Meskipun biasa dibahas dalam konteks negatif, stres sebenarnya juga dapat dipandang secara positif. *National Safety Council* (2004) mengungkapkan bahwa stres dapat berdampak positif bagi seseorang apabila dianggap sebagai sebuah motivasi positif, misalnya lembur kerja dengan insentif yang tinggi. Sebaliknya, apabila tidak dapat dijadikan motivasi, stres akan lebih banyak mendatangkan dampak negatif seperti mudah marah, tegang, bingung, dan cemas.

Stres kerja dapat terjadi pada berbagai macam pekerjaan dan perusahaan, termasuk pada PT Sri Rejeki Isman (Sritex) yang merupakan salah satu perusahaan tekstil terbesar di Asia Tenggara. Pekerjaan pada pabrik *garment* PT.

Sri Rejeki Isman menuntut karyawan untuk melakukan aktivitas yang cenderung sama dan berulang-ulang. Aktivitas dalam pekerjaan di pabrik yang monoton dan berulang-ulang (repetitif) apabila tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan kelelahan mental (Anoraga, 2014). Arnold (dalam Waluyo, 2009) mengatakan bahwa jika seseorang mengalami stres kerja yang berlebihan akan berdampak pada empat hal, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, menurunnya kinerja, serta mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan.

PT. Sri Rejeki Isman (Sritex) merupakan salah satu perusahaan tekstil yang memiliki produk unggul dan telah berhasil memasarkan produknya hingga lebih dari 100 negara. Sritex dikenal sebagai produsen seragam militer bagi lebih dari 30 negara dan *North Atlantic Treaty Organization* (NATO). Direktur Utama PT. Sri Rejeki Isman Iwan S. Lukminto menjelaskan bahwa Sritex terus menjaga dan menjaga kualitas produksi dengan meningkatkan kinerja sehingga terus menjadi lebih baik (Gumelar, 2018). Pabrik *garment* Sritex saat ini mampu memproduksi lebih dari 16.000.000 pakaian jadi setiap tahunnya. Proses produksi tekstil di PT. Sri Rejeki Isman yang masif menuntut karyawannya untuk bekerja dalam intensitas tinggi secara terus menerus. Beban kerja yang tinggi apabila tidak dikelola dengan baik oleh individu dapat menjadi tekanan yang berakibat meningkatnya stres kerja (Robbins, 2004).

Stres kerja dapat dialami seorang karyawan akibat besarnya tuntutan dan tekanan yang diterima dalam bekerja. Robbins (2004) menggambarkan stres kerja sebagai beban kerja yang terlalu banyak yang mengakibatkan

terhambatnya kinerja individu. Hasil penelitian Samosir dan Syahfitri (2008) mengungkapkan bahwa beban kerja dan tuntutan kerja yang terlalu banyak dapat menjadi penyebab stres kerja. Hal ini diperkuat oleh anggapan Keenan dan Newton (dalam Wijono, 2010) bahwa stres kerja timbul dari adanya kekaburan peran, konflik peran, dan beban kerja yang terlalu banyak.

Stres kerja juga dapat dipicu oleh kondisi dari luar seperti lingkungan kerja seseorang. Stres kerja terjadi di lingkungan pekerjaan yang biasanya mengakibatkan ketegangan pada diri seorang karyawan (Anoraga, 2014). Lingkungan kerja dapat berupa fisik maupun non fisik. Hasil penelitian yang dilakukan Noordiansyah (2013) menyebutkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan stres kerja yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka stres kerja akan semakin rendah.

Karyawan yang bekerja di pabrik atau perusahaan manufaktur merupakan salah satu pekerjaan yang beresiko mengalami stres kerja karena berada di lingkungan fisik yang memiliki banyak *stressor*. Munandar (2014) memaparkan salah satu *stressor* yang berpotensi menjadi stres kerja adalah tuntutan fisik dari lingkungan kerja yang meliputi kebisingan, vibrasi, dan *hygiene*. Muchlas (2012) menjelaskan kondisi-kondisi fisik yang berpotensi menjadi stres kerja adalah situasi berdesakan (ruang kerja sempit), suara bising, udara panas atau dingin, adanya bahan kimia beracun atau radiasi, polusi udara, serta kurangnya pencahayaan.

Sumber stres (*stressor*) dapat berasal dari dalam pekerjaan maupun diluar lingkungan pekerjaan. Robbins dan Judge (2015) membagi sumber stres atau

kedalam 3 kategori, yaitu faktor pribadi, faktor organisasi, dan faktor lingkungan. Faktor pribadi mencakup permasalahan keluarga, masalah ekonomi, dan kepribadian individu. Faktor organisasi berupa tuntutan tugas yang terlampau berat, masalah peran dalam organisasi, serta hubungan antar karyawan di perusahaan baik itu kepada atasan, rekan, maupun bawahan. Faktor lingkungan dapat berupa perubahan serta perkembangan teknologi dan ekonomi.

Selain faktor dari luar individu, salah satu faktor yang paling mempengaruhi tingkat stres seseorang adalah faktor psikis yaitu kepribadian. Kepribadian menurut (Pervin dalam Alwisol) adalah karakter seseorang yang menyebabkan pola perilaku yang stabil dan menetap dalam menghadapi atau merespons suatu situasi. Luthans (2002) mengungkapkan bahwa tipe kepribadian A memiliki kecenderungan stres lebih tinggi dibandingkan tipe kepribadian lain. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Wijono (2006) yang memberikan hasil bahwa kepribadian tipe A 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*) yang termasuk dalam *emotional focused coping* (Lazarus dan Folkman, 1984). Salah satu konsep dalam kepribadian manusia yang berkaitan dengan kontrol diri dan penilaian terhadap diri adalah *locus of control*.

Locus of control adalah konsep kepribadian yang dikembangkan oleh Julian Rotter. Rotter (dalam Engler, 2009) meneliti sejauh mana seseorang mempercayai kontrol akan suatu kejadian yang menyimpannya, apakah dikontrol

oleh dirinya sendiri, oleh orang lain, ataupun oleh takdir dan keberuntungan. Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006) *locus of control* adalah tingkatan dari persepsi individu akan seberapa berpengaruh perilaku mereka terhadap sesuatu yang terjadi pada dirinya.

Levenson (dalam Azwar, 2013) berpendapat bahwa *locus of control* adalah kecenderungan arah atribusi atau pusat kendali individu tentang apa yang mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya. Kreitner dan Kinicki (2005) mendefinisikan *locus of control* sebagai suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya dalam mengontrol nasibnya sendiri. Sedangkan Greenberg (2002) menggambarkan *locus of control* sebagai persepsi dari individu akan kontrol diri terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya.

Rotter (dalam Engler, 2009), dalam penelitiannya mengembangkan *I-E Scale* yang digunakan untuk mengukur persepsi individu terhadap kontrol suatu kejadian dan mengategorikan *locus of control* menjadi dua, yaitu *internal* dan *eksternal*. Individu dengan *internal locus of control* mempercayai bahwa dirinya lah yang bertanggung jawab akan sesuatu yang terjadi padanya, sedangkan individu dengan *external locus of control* meyakini bahwa kontrol terhadap sesuatu hal yang terjadi berada diluar dirinya.

Internal locus of control adalah keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa apa yang terjadi pada dirinya, kegagalan maupun keberhasilan disebabkan karena pengaruh dirinya sendiri (Ghufroon & Risnawita, 2011). Kreitner dan Kinicki (2005) berpendapat bahwa pencapaian yang diraih individu

dengan *internal locus of control* dipersepsikan berasal dari apa yang ia lakukan. Individu dengan *internal locus of control* memiliki keyakinan bahwa nasib mereka ditentukan sepenuhnya oleh dirinya sendiri, ketika meraih prestasi mereka meyakini bahwa hal tersebut dikarenakan usaha dan kerja kerasnya.

External locus of control adalah keyakinan bahwa faktor-faktor yang ada diluar dirinya seperti nasib dan keberuntungan adalah penyebab kejadian-kejadian yang terjadi pada hidupnya (Ghufron & Risnawita, 2011). Individu dengan *external locus of control* tinggi akan berpandangan bahwa hal-hal yang terjadi ditentukan oleh nasib, ketika mereka berkinerja baik maka akan dipersepsikan hal itu dikarenakan keberuntungan atau tugas tersebut terlampau mudah (Ivencevich, Konopaske & Matteson, 2006).

Karyawan dengan *external locus of control* tinggi cenderung merasa tidak berdaya dalam menghadapi tekanan dan mudah menyerah sehingga cenderung menghindari situasi penuh tekanan dan memilih situasi yang lebih menguntungkan (Kreitner dan Kinicki, 2005). Hasil penelitian yang dilakukan Vijayashree dan Jagdishchandra (2011) menyebutkan bahwa *external locus of control* memiliki hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja, sehingga karyawan dengan *external locus of control* tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa individu dengan *internal locus of control* lebih berpotensi memberikan keuntungan dan pencapaian dibandingkan dengan individu dengan *external locus of control*. Individu-individu dengan *internal locus of control* tinggi, memiliki keyakinan bahwa

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

Berdasarkan pemaparan yang telah disampaikan, dapat diketahui bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja di pabrik dihadapkan pada beberapa sumber potensial stres kerja seperti tekanan dan beban pekerjaan, kegiatan yang repetitif, serta berbagai *stressor* di lingkungan fisik seperti kurangnya pencahayaan, kondisi berdesakan dan paparan kebisingan. Kepribadian merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja seorang karyawan. Bentuk koping terhadap stres yang berkaitan dengan kepribadian seseorang diantaranya adalah kontrol diri dan penilaian positif (*positive reappraisal*) yang termasuk dalam *emotional focused coping*. Salah satu konsep kepribadian yang berkaitan dengan kontrol diri dan penilaian terhadap diri adalah orientasi *locus of control* seseorang. Atas dasar pemikiran tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti

bagaimana hubungan antara *locus of control* dengan stres kerja pada karyawan pabrik *garment* PT. Sri Rejeki Isman.

B. Perumusan Masalah

Permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara *locus of control* dengan stres kerja pada karyawan pabrik *garment* PT. Sri Isman Rejeki

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara *locus of control* dengan stres kerja pada karyawan pabrik *garment* PT. Sri Isman Rejeki.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu Psikologi khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi terutama untuk mengetahui salah satu faktor penentu tingkat stres kerja yaitu *locus of control*.

b. Manfaat Praktis

Memberikan gambaran *locus of control* dan stres kerja di pabrik *garment* PT. Sri Rejeki Isman untuk dijadikan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait dalam pengambilan keputusan serta memberi tambahan materi untuk penyusunan program yang berkaitan dengan pengelolaan stres kerja karyawan.