

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN STRESS KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Study Kasus Pada Auto 2000 – PT. Astra Internasional Tbk Toyota
Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung)**

(Skripsi)

Oleh

Akbar Riza



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2017**

ABSTRAK

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Auto 2000 – PT Astra Internasional Tbk. Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandarlampung)

Oleh

Akbar Riza

PT Astra Internasional Tbk. Toyota Cabang Raden Intan Bandar Lampung adalah salah satu dealer otomotif yang bergerak di bidang jasa penjualan, perawatan, perbaikan serta penyediaan suku cadang Toyota. Visi perusahaan adalah menjadi dealer otomotif terbaik di Indonesia dengan proses dan pelayanan kelas dunia. Permasalahan dalam penelitian ini, berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur kepada karyawan terkait dengan kepuasan kerja yang dirasakan, bahwa masih banyak karyawan yang merasa kurang puas terhadap pelayanan yang diberikan perusahaan, sehingga apabila hal ini tidak diperhatikan lebih oleh perusahaan tentu akan berdampak buruk pada pelayanan karyawan terhadap konsumen yang akan menghambat tercapainya visi perusahaan. Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu *locus of control* dan stres kerja karyawan. *Locus of control* mengacu pada keyakinan seseorang bahwa apa yang terjadi adalah karena kendali dirinya yaitu internal atau di luar kendali dirinya yaitu eksternal, karyawan yang memiliki internal *locus of control* lebih cenderung merasa puas dan sebaliknya karyawan dengan eksternal *locus of control* akan cenderung kurang puas karena merasa bahwa dirinya tidak mampu untuk mengendalikan keadaan disekitarnya. Tingkat stres kerja karyawan yang tinggi dan berlebihan tentu membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja, faktor yang menyebabkan tingginya tingkat stres kerja karyawan diantaranya yaitu beban kerja yang berlebihan, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai serta hubungan yang kurang harmonis di dalam organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Astra Internasional Tbk. Toyota Cabang Raden Intan Bandarlampung, yaitu sebanyak 138 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Astra Internasional Tbk. Toyota Cabang Raden Intan Bandarlampung, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Astra Internasional Tbk. Toyota Cabang Raden Intan Bandarlampung, serta *locus of control* dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Astra Internasional Tbk. Toyota Cabang Raden Intan Bandarlampung, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} variabel *locus of control* $4,849 > t_{tabel} 1,9776$, nilai t_{hitung} variabel stres kerja $-4,849 < t_{tabel} 1,9776$ dan nilai $F_{hitung} 20,984 > F_{tabel} 3,063$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai R square = 0,237 atau 23,7% varian yang dapat dijelaskan oleh variabel *locus of control* dan stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan selebihnya di jelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Saran bagi karyawan sebaiknya lebih percaya akan kemampuan pada dirinya sendiri bahwa kesuksesan dapat diraih dengan usaha dan kerja kerasnya, manajemen perusahaan sebaiknya lebih berperan aktif membantu karyawannya dalam memecahkan masalah atau setidaknya tugas dan pekerjaan yang sulit dan perusahaan sebaiknya lebih menekankan visi, misi dan tujuan yang hendak dicapai kepada karyawannya agar dapat mereka mengerti dengan baik apa yang diharapkan oleh organisasi terhadap mereka.

Kata kunci: *Locus of control*, Stres kerja, Kepuasan kerja

ABSTRACK

THE EFFECT OF LOCUS OF CONTROL AND JOB STRESS ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION (Study On Auto 2000 - PT Astra International Tbk. Raden Intan Toyota Branch Office in Bandarlampung)

By

Akbar Riza

PT Astra International Tbk. Raden Intan Toyota Branch Office in Bandarlampung is one of the automotive dealers engaged in sales services, maintenance, repair and supply of Toyotaspare parts. The company's vision is to be the best automotive dealer in Indonesia with world-class processes and services. The problems in this study are based on the results of unstructured interview to employees associated with job satisfaction perceived, there are many employees who feel less satisfied with the services provided by the company, so if this is not considered more by the company it will have a negative impact on consumer service by the employees that will obstruct the achievement of the company's vision. Employee job satisfaction is basically influenced by many factors, including Locus of Control and employees job stress. The Locus of Control on someone beliefs what exists because of internal or external self-control, employees who have internal locus of control are more likely to be satisfied and otherwise employees with external locus of control will not lack because they feel they are unable to control surrounding circumstances. High level of employee job stress and no working are the factors that cause employee stress level such as excessive work, time and equipment that is less meaningful and less harmonious relationship within the organization.

The purpose of this research is to determine the effect of Locus of Control and job stress on employee job satisfaction. Respondents in this research are employees of PT Astra International Tbk. Raden Intan Toyota Branch Office in Bandarlampung as many as 138 respondents. The method of data collection use questionnaires with Likert scale. Multiple regression analysis as an analytical tool that used in this research.

The results of this research indicate the supported hypothesis that Locus of Control has a positive and significant effect on employee job satisfaction of PT Astra International Tbk. Raden Intan Toyota Branch Office in Bandarlampung, job stress has a negative and significant effect on employee job satisfaction PT Astra International Tbk. Raden Intan Toyota Branch Office in Bandarlampung, also Locus of control and job stress simultaneously have significant effect to employee job satisfaction PT Astra International Tbk. Toyota Raden Intan Branch Office in Bandarlampung, evidenced by the value of t arithmetic locus control variable $4,849 > t \text{ table } 1,9776$, value t arithmetic job stress variable $-4,849 < t \text{ table } 1,9776$ and the value of F arithmetic $20,984 > F \text{ table } 3.063$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. The value of R square = 0,237 or 23,7% variant which can be concluded by Locus of Control variable and job stress on job satisfaction variable, while the rest is explained by other factors outside this research.

Suggestion for employees is they should be more confident in their own ability that success can be achieved with effort and hard work, company management should be more active role to assist employees in solving problems or at least difficult tasks and jobs, and company should emphasize the vision, mission and goals to be achieved to their employees so that they can understand well what the organization expects of them.

Keywords: Locus of Control, Job stress, Job satisfaction

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN STRESS KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Study Kasus Pada Auto 2000 – PT. Astra Internasional Tbk Toyota
Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung)**

Oleh

Akbar Riza

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI**

Pada

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2017**

Judul Skripsi : PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Study Kasus Pada Auto 2000 – PT. Astra Internasional Tbk Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung)

Nama Mahasiswa : Akbar Riza

Nomor Pokok Mahasiswa : 1311011009

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



Yuningsih, S.E., M.M.
NIP. 19610326 198603 2 001

Dina Safitri, S.E., MIntnIBus
NIP 19741015 200812 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.
NIP 19620822 198703 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Yuningsih, S.E., M.M.**

Sekretaris : **Dina Safitri, S.E., MIntnIBus**

Penguji Utama : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.

NIP. 19610904 198703 1 011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 7 Juli 2017

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Akbar Riza
NPM : 1311011009
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Locus of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Study Kasus Pada Auto 2000 – PT. Astra Internasional Tbk Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Hasil Penelitian / Skripsi serta Sumber Informasi / Data adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Semua sumber data dan informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan di dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir Hasil Penelitian / Skripsi ini
2. Menyerahkan sepenuhnya hasil penelitian saya dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy* skripsi untuk di publikasikan ke media cetak ataupun elektronika kepada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Tidak akan menuntut / meminta ganti rugi dalam bentuk apapun atas segala sesuatu yang dilakukan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung terhadap hasil penelitian / skripsi ini.
4. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Lampung.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, Juli 2017
Yang membuat pernyataan



Akbar Riza



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Jakarta, 27 April 1995 sebagai anak kedua dari tiga bersaudara pasangan dari bapak Dr. Djainal Abidin Simanjuntak dan ibu dr.Septiari kholida.

Penulis menyelesaikan pendidikan Taman Kanak – kanak (TK) di TK Al- Maruf pada tahun 2001, Sekolah Dasar (SD) di SD Angkasa 1 Halim perdana kusuman pada tahun 2007, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 80 Jakarta pada tahun 2010 dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 9 Jakarta pada tahun 2013.

Tahun 2013, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama menjadi mahasiswa, penulis pernah aktif di Organisasi EEC FEB Universitas Lampung.

MOTTO

Everything Start With One

(Akbar Riza)

Aku sesuai dengan persangkaan hambaku kepadaku

(al – hadits Qudsi)

**Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.
Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila
kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan
sungguh – sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada
Tuhanmulah hendaknya kamu berharap
(QS. Al - Insyirah : 5-8)**

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah.....

Kupersembahkan sebuah karya kecil ini dengan penuh rasa syukur
kepada setiap orang yang berharga di kehidupanku
atas segala dukungan yang telah diberikan selama ini serta doa yang tiada henti.

Papa dan Mama

Kakak dan Adiku

Seluruh keluarga

Sahabat – sahabat terbaik

Teman – teman

Serta almamater tercinta

SANWACANA

Assalamu'alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh

Al-hamdu lillahi rabbil 'alamin. Puji Syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Tidak lupa Shalawat serta Salam senantiasa kita hanturkan pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan Syafaatnya di Yaumul Akhir Kelak.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Locus of Control dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Study Kasus Pada Auto 2000 – PT. Astra Internasional Tbk Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung)” ini diajukan untuk melengkapi tugas akhir penulis dalam menyelesaikan program strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan pihak – pihak yang mendukung karena keterbatasan penulis. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Hasriadi Mat Akin, M.P. selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si. dan Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

4. Bapak Hi. M. Syatibi Ch, S.E. dan Ibu Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Akademik, terimakasih telah membimbing dan memberikan motivasi penulis selama masa perkuliahan sampai selesai.
5. Ibu Yuningsih, S.E., M.M.. dan Ibu Dina Safitri , S.E., MintnlBus selaku pembimbing dan pendamping skripsi, terimakasih atas kesabaran memberi bimbingan dan arahan untuk kesempurnaan penulisan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku pembahas I, Ibu Rosnelly Roesdi, S.E., M.Si. selaku pembahas II dan Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M. selaku pembahas III, terimakasih atas komentar dan saran yang telah diberikan untuk hasil penulisan skripsi yang lebih baik.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terimakasih atas segala ilmu, terimakasih atas pengalaman dan fasilitas yang penulis terima selama masa perkuliahan.
8. Bapak Dr. Djainal Abidin Simanjuntak dan ibu dr. Septiari Kholida, papa dan mama tercinta yang senantiasa mencurahkan kasih sayang, doa dan dukungan kepada saya sampai detik ini. Semoga Allah SWT membalas semua pengorbananmu.
9. Kakak dan Adikku tersayang Masika Arinal Simanjuntak dan Rafi Ariza Simanjuntak, yang selalu memberikan semangat dan keceriaan di masa – masa sulit dan keluarga besarku, yang mengajarkan kepadaku arti ketabahan, kesabaran dan ketegaran menghadapi hidup.
10. Keluarga kecilku, Fajar Agustyan, Ariane Devita, Cynthia Devi, Fandy Gunawan, Benedictus Ricky, Reykel Febrian, Romu Insani, Frederikus Dimas terimakasih atas kebersamaannya dari awal perkuliahan sampai saat ini, bersama kalian saya belajar mengenal kehidupan dan bersama kalian hidup ini semakin indah.
11. Sahabatku, Mona, Arra, Elan, Yusi, Eksa, Siti, Dolla, Diah, Rani, Phoja Fahrul, Dayat, Mba yo, Renita, Armania, Niken , Atika, Merry, Ririn, Eka, Ajis Ibnu, Raisa, Ghanes, koko Ichan terimakasih atas cerita – cerita yang telah kita ciptakan bersama dan kenangan dikampus bersama kalian tak akan terlupakan.

12. Teman - teman MANAJEMEN 2013 FEB UNILA, terimakasih atas kebersamaannya dalam propti, makrab dan kegiatan lainnya. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang selalu memberikan pengetahuan, pengalaman dan semangat belajar SDM .
13. Teman – teman Demisioner, Expert. Presi dan Newbie Organisasi EEC Unila, bersama kalian saya belajar mengenal artinya kebersamaan dan kerjasama “ EEC we believe in english we achieve”.
14. Ariane, Fahrul, Fajar, Armania, Renita, Ajis Ibnu, Ricky, Cynthia, Fandy, dan pihak - pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih atas bantuan dan pengalaman kalian yang telah diberikan dalam penyelesaian skripsi ini.
15. Teman – teman dan kakak tingkat dan satu bimbingan, (Toni, Danu, Indah, kak lucy, Dewi, terimakasih atas semangat dan kebersamaannya dalam bimbingan skripsi serta melancarkan jalan nya seminar proposal dan hasil.
16. Kelompok KKN Desa Sumber Jaya Waypetai Lampung Barat. yang telah telah bersama – sama dan berjuang dalam membangun desa.

Karya kecil ini masih jauh dari sempurna karena penulis hanyalah manusia biasa yang mempunyai kelemahan. Semoga Allah SWT mengampuni segala kelalaian hamba-Nya ini. Atas semua kebaikan dan bantuan yang telah penulis terima semoga Allah membalas dengan yang lebih baik.

Wassalamu’alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh

Bandar Lampung, Juli 2017

Penulis

Akbar Riza

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL	i
DAFTAR GAMBAR	iii
DAFTAR LAMPIRAN	iv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 <i>Locus of Control</i>	11
2.1.1 Pengertian <i>Locus of Control</i>	11
2.1.2 Konsep <i>Locus of Control</i>	12
2.1.3 Dimensi <i>Locus of Control</i>	13
2.1.4 Karakteristik <i>Locus of Control</i>	14
2.2 Stres Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	15
2.2.2 Faktor Penyebab Stres Kerja	15
2.2.3 Pengendalian Stres Kerja	16
2.2.4 Dimensi Stres Kerja	17
2.3 Kepuasan Kerja	18
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	18
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	18
2.3.3 Dimensi Kepuasan Kerja.....	20
2.4 Penelitian Terdahulu	21
2.5 Kerangka Pemikiran.....	22
2.6 Hipotesis.....	23

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian.....	24
3.2	Jenis Data.....	24
3.3	Populasi dan Sampel.....	25
3.4	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran variabel.....	25
3.4.1	Variabel Penelitian.....	25
3.4.2	Definisi Operasional.....	26
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	27
3.6	Pengujian Instrumen Penelitian.....	28
3.6.1	Uji Validitas.....	28
3.6.2	Uji Realibilitas.....	29
3.6.3	Uji Normalitas.....	30
3.7	Analisis Data.....	30
3.7.1	Analisi Data Kualitatif.....	30
3.7.2	Analisis Kuantitatif.....	31
3.8	Pengujian Hipotesis.....	31
3.8.1	Uji Statistik t (Parsial).....	32
3.8.2	Uji Statistik f (Simultan).....	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Distribusi Kuesioner.....	34
4.2	Karakteristik Responden.....	35
4.3	Uji Validitas, Realibilitas dan Normalitas.....	38
4.3.1	Uji Validitas.....	38
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	40
4.3.3	Uji Normalitas.....	42
4.4	Analisis Data Kualitatif (Deskripsi Pernyataan Responden).....	43
4.4.1	Analisis Deskripsi Pernyataan Responden Variabel <i>Locus of Control</i>	43
4.4.2	Analisis Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Stres Kerja.....	47
4.4.3	Analisis Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	55
4.5	Analisis Kuantitatif.....	60
4.6	Uji Hipotesis.....	61
4.6.1	Uji T (Parsial).....	61
4.6.2	Uji F (Simultan).....	64

BAB V SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan 66
5.2 Saran..... 67
5.3 Keterbatasan Penelitian..... 67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Karyawan Auto 2000- PT Astra Internasional Tbk. Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung	4
1.2 Tingkat Pendidikan Karyawan 2000- PT Astra Internasional Tbk. Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung ..	5
1.3 Jam Kerja Auto 2000- PT.Astra Internasional Tbk. Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung.....	6
1.4 Kompensasi Umum Yang Di Terima Seluruh Karyawan..	7
3.1 Definisi Operasional Variabel..	26
4.1 Distribusi Kuesioner Penelitian	34
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	35
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	36
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	36
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	38
4.7 Hasil Uji Validitas untuk Variabel Locus of Control, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja.....	39
4.8 Koefisien Nilai r <i>Cronbach's Alpha</i>	40
4.9 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas dengan Teknik <i>Cronbach's Alpha</i>	41
4.10 Hasil Uji Normalitas	42
4.11 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang <i>Internality</i>	43
4.12 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang <i>Powerful other</i>	44
4.13 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang <i>Chance</i>	46
4.14 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Tuntutan.....	47

4.15	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kontrol.....	48
4.16	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Dukungan Manajerial	50
4.17	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Dukungan Rekan	51
4.18	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Hubungan	52
4.19	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Peran	53
4.20	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Perubahan	54
4.21	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kompensasi	55
4.22	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Dukungan Atasan	57
4.23	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja	58
4.24	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Keamanan Kerja	59
4.25	Uji t untuk Hipotesis I	62
4.26	Uji t untuk Hipotesis II	63
4.27	Hasil Uji f (Simultan) untuk Hipotesis III	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran.....	22

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner	74
2. Karakteristik Responden	78
3. Distribusi Karakteristik Responden	81
4. Hasil Kuesioner <i>Locus of Control</i> (X1)	83
5. Hasil Kuesioner Stres Kerja (X2)	88
6. Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja (Y).....	93
7. Tabel Frekuensi <i>Locus of Control</i> (X1)	98
8. Tabel Frekuensi Stres Kerja (X2)	99
9. Tabel Frekuensi Kepuasan Kerja (Y).....	101
10. Hasil Uji Validitas (X1)	102
11. Hasil Uji Validitas (X2)	103
12. Hasil Uji Validitas (Y)	105
13. Hasil Uji Reliabilitas (X1)	107
14. Hasil Uji Reliabilitas (X2)	108
15. Hasil Uji Reliabilitas Y).....	110
16. Hasil Uji Normalitas	112
17. Hasil Uji Regresi Sederhana (X1)	113
18. Hasil Uji Regresi Sederhana (X2)	114
19. Hasil Uji Regresi Berganda	115

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dari sebuah organisasi atau perusahaan yang sangat berperan dalam membantu organisasi untuk terus tumbuh dan berkembang serta bertahan di persaingan global yang semakin kompetitif (Werner et al., 2012). Pengelolaan sumber daya manusia dengan baik merupakan suatu keharusan dalam sebuah perusahaan karena perusahaan yang memiliki SDM yang baik dapat bersaing dengan perusahaan yang lebih maju (Swason, 2001). Menurut Zulch et al. (2004) dalam Bergh et al., (2013) memanfaatkan SDM secara optimal merupakan faktor keberhasilan yang membantu meningkatkan daya saing organisasi dalam jangka panjang.

Perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan SDM yang dimilikinya, karena SDM merupakan aset utama yang berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan, 2006). Perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan SDM, sekalipun perusahaan tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap. Peran karyawan sangat dibutuhkan dalam keberhasilan perusahaan, sehingga kepuasan kerja karyawan juga harus diperhatikan dengan harapan produktivitasnya lebih meningkat (Coomber dan Barriball, 2007).

Locus of control adalah aspek kepribadian yang dimiliki individu untuk memberikan keyakinan akan kemampuan yang dicapai saat ini maupun masa yang akan datang (Sardogan, 2006). Menurut Basim dan Sesen (2006) dalam Kutanis et al., (2011) *locus of control* adalah sesuatu hasil dari apa yang mereka lakukan seperti keberhasilan atau kegagalan, kesempatan, nasib dan sikap mereka yang telah terjadi di kehidupannya. Vijayashree et al. (2011) membagi *locus of control* menjadi dua kategori individual, yaitu internal dan eksternal. Individu dengan *locus of control* internal memiliki cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk karena faktor-faktor dari dalam diri mereka sendiri, seperti kemampuan, keterampilan, dan usaha. Individu dengan *locus of control* eksternal berkeyakinan bahwa apa pun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir.

Faktor lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola SDM yaitu terkait dengan stres kerja karyawan. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Kavanagh, 2005) dalam Amir dan Hira (2011). Stres terkait dengan pekerjaan terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan proses regulasi mental, seperti pengolahan informasi, perencanaan dan pelaksanaan (Hsieh et al., 2004) dalam Amir dan Hira (2011). Pendapat tersebut didukung oleh Singh (2003) bahwa tekanan yang berlebih pada pekerjaan dapat menyebabkan karyawan stres dalam bekerja yang mengarah pada berbagai jenis ketegangan, sehingga menghambat kinerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan juga membutuhkan perhatian khusus dari manajemen perusahaan apabila menginginkan kinerja karyawan yang memuaskan. Kepuasan kerja diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau keseluruhan pekerjaannya (Nawawi, 2003). Menurut Robbins dan Judge (2009) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut. Menurut Coomber dan Barriball (2007) kepuasan kerja menyebabkan produktivitas yang lebih tinggi, tanggung jawab dalam organisasi, kesehatan fisik dan mental karyawan, sehingga karyawan akan bekerja dengan perasaan yang lebih baik dan akan terus belajar untuk mengembangkan keterampilannya. Banyak faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, namun dalam penelitian ini, lebih difokuskan pada *locus of control* dan stres kerja karyawan.

Penelitian ini mengambil subjek perusahaan swasta di bidang jaringan jasa penjualan yaitu Auto 2000 – PT Astra Internasional Tbk Toyota, kantor cabang Raden Intan Bandarlampung. Perusahaan ini merupakan jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Toyota. Berikut ditampilkan data mengenai jumlah karyawan pada setiap departemen Auto 2000 – PT Astra Internasional Tbk. Toyota, Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung Tahun 2016:

TABEL 1.1 JUMLAH KARYAWAN AUTO 2000 PT ASTRA INTERNASIONAL TBK TOYOTA KANTOR CABANG RADEN INTAN BANDAR LAMPUNG TAHUN 2016

NO	Jabatan	Jumlah Orang
1	Foreman	7
2	Mechanic	35
3	Mechanic THS	4
4	Mechanic Pembagian tugas Reapair	2
5	Service Advisor	12
6	Technical Leader Repair	1
7	THS Coordinator	1
8	Administration Head	1
9	Branch Head	2
10	Cashier	1
11	Customer Relation	1
12	PGA.	1
13	Head Work Shop	1
14	Part Operator General	4
15	Adm Unit	1
16	counter Sales	3
17	Pre Delivery Inspection	3
18	Sales Supervisor	5
19	Salesman	56
Jumlah		141

Sumber: PT AUTO 2000 Raden Intan Bandarlampung Tahun 2016.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa jumlah karyawan Auto 2000 Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung terdapat 141 orang yang terbagi dalam 19 departemen yang saling berkaitan dan saling bekerja sama dalam mengoptimalkan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Posisi pekerjaan yang sudah sesuai dengan seorang karyawan tentu membuat *locus of control* atau cara pandang karyawan terhadap pekerjaan lebih mudah untuk dikendalikan. Menurut Sarita dan Agustia (2009) dalam Dali et al., (2013) bahwa *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan karena, karyawan dapat menunjukkan

perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dia lakukan sebagai hasil dari pengaruhnya terhadap lingkungan internal dan eksternal. Pimpinan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki dengan meningkatkan cara pandang karyawan terhadap pekerjaan, salah satu upaya untuk mengoptimalkan sumber daya tersebut adalah dengan meningkatkan pengawasan kepada karyawan.

TABEL 1.2 TINGKAT PENDIDIKAN KARYAWAN AUTO 2000 PT ASTRA INTERNASIONAL TBK TOYOTA KANTOR CABANG RADEN INTAN BANDAR LAMPUNG

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	SD	0
2	SMP	0
3	SMA	11
4	STM	64
5	D3	31
6	S1	35
Jumlah		141

Sumber: PT AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung Tahun 2016.

Tabel 1.2 di atas menunjukkan tingkat pendidikan karyawan PT AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung Tahun 2016 bahwa lulusan STM, D3, dan S1 memiliki jumlah yang banyak dibandingkan dengan lulusan SD, SMP, dan SMA ini menunjukkan bahwa peran *locus of control* pada masing-masing karyawan sangat berpengaruh sesuai dengan teori Adas (1999) dalam Mubeen dan Ghabsi (2013) *locus of control* adalah tingkat individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Tujuan dari pengawasan ini yaitu untuk memberikan pengarahan secara teknis dan dukungan perilaku, sehingga *locus of control* dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara memberikan tugas yang

menarik, dan kesempatan untuk mendapatkan posisi, status, serta keahlian yang lebih baik dalam perusahaan. Berikut ditampilkan data mengenai jam kerja karyawan Auto 2000- PT Astra Internasional Tbk-Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung :

TABEL 1.3 JAM KERJA AUTO 2000 PT ASTRA INTERNASIONAL TBK TOYOTA KANTOR CABANG RADEN INTAN BANDAR LAMPUNG

Hari Kerja	Jam Masuk	Istirahat	Jam Keluar
Senin	8.00	12.00 – 13.00	16.00
Selasa	8.00	12.00 – 13.00	16.00
Rabu	8.00	12.00 – 13.00	16.00
Kamis	8.00	12.00 – 13.00	16.00
Jumat	8.00	12.00 – 13.00	16.00
Sabtu	8.00	12.00 – 13.00	15.00

Sumber: PT AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung Tahun 2016.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa jam operasional Auto 2000- PT Astra Internasional Tbk-Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung melakukan kegiatan bekerja selama 6 hari dalam seminggu dan bekerja 7 jam sehari. Jam kerja yang padat dan target pencapaian perusahaan yang tinggi tentu dapat berakibat pada stres kerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian Davey, et al., (2001) dalam Mansoor et al., (2011) bahwa stres kerja disebabkan oleh aspek organisasi, jam kerja yang panjang, kurangnya dukungan organisasi dan perubahan organisasi, apabila hal ini tidak diperhatikan oleh perusahaan tentu akan menurunkan kepuasan kerja karyawan yang berakibat pada turunnya produktivitas perusahaan. Karyawan yang stres dalam bekerja tentu tidak akan

mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga karyawan juga tidak dapat menilai keberhasilan mereka atau kegagalan mereka dalam berkarier.

Peneliti telah melakukan wawancara informal dengan karyawan mengenai variabel *locus of control*, stres kerja dan kepuasan kerja. Hasil wawancara tentang *locus of control* yaitu terdapat beberapa karyawan yang senang dengan jadwal yang telah tesusun, sehingga lebih mudah untuk dipersiapkan terkait dengan tugas dan kewajibannya, sedangkan hasil wawancara mengenai stres kerja menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang merasa stres karena tuntutan tugas yang berlebih dan jadwal yang padat, terlebih adanya ancaman dari perusahaan bahwa apabila 3 hari tidak masuk kerja akan dipecat terkecuali memberi keterangan izin sakit dari dokter.

TABEL 1.4 KOMPENSASI UMUM YANG DITERIMA SELURUH KARYAWAN

Departemen	Kompensasi Umum						
	Gaji pokok	Transport	THR	Cuti Besar	Operasional	Makan	Lembur
ADM	√	-	√	√	√	√	√
Part Indirect	√	-	√	√	√	√	√
Service	√	-	√	√	√	√	√
Sales	√	√	√	√	√	√	√

Sumber: PT AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung Tahun 2016.

Hasil wawancara informal tentang kepuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan pengawasan yang ada dalam perusahaan karena memberikan pengarahan secara teknis dan dukungan perilaku kepada karyawan. Berdasarkan tabel di atas selain pengawasan, pengarahan dan dukungan, karyawan juga mendapatkan kompensasi yang diberikan oleh Auto 2000 yaitu

berupa : Gaji pokok, transport bagi sales, THR, cuti besar, operasional, uang makan, uang lembur dan lain lain. Menurut Poza et al., (2000) dalam Neog dan Barua (2014) bahwa pekerjaan dilakukan dengan seimbang bila input dan output nya baik. Konsep ini seorang karyawan senang ketika kebutuhan dasar dan universalnya terpenuhi dengan baik. Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan kepada karyawan bertujuan agar karyawan mendapatkan kepuasan kerja sehingga menciptakan suatu prestasi kerja yang maksimal dari setiap karyawan. Kepuasan karyawan dapat menciptakan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, sehingga apa yang di harapkan perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas dan penjelasan yang telah dikemukakan pada latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Locus of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Auto 2000 – PT Astra Internasional Tbk-Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan AUTO 2000 - PT Astra Internasional Tbk Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung?

2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan AUTO 2000 – PT Astra Internasional Tbk Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung?
3. Apakah *locus of control* dan stres kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan AUTO 2000 - PT Astra Internasional Tbk Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas yang ada, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja pada karyawan AUTO 2000 - PT Astra Internasional Tbk Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung.
2. Untuk membuktikan adanya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan AUTO 2000 - PT Astra Internasional Tbk Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung.
3. Untuk menganalisis adanya pengaruh *locus of control* dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan AUTO 2000 - PT Astra Internasional Tbk Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian antara lain :

1. Bagi penulis
Penelitian ini digunakan sebagai syarat untuk menyelesaikan program studi S1 Manajemen, Universitas Lampung.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini erat hubungannya dengan mata kuliah MSDM, sehingga dengan melakukan penelitian ini diharapkan penulis dan pihak yang berkepentingan dapat lebih memahaminya. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan masukan dan bermanfaat bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, dan masalah yang berkaitan dengan *locus of control*, stres kerja dan kepuasan kerja dan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang MSDM dan memberikan informasi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik yang sama

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Locus of Control

2.1.1 Pengertian *focus of control*

Adas (1999) dalam Mubeen dan Ghabsi (2013) *locus of control* adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. *Locus of control* menurut Rotter (1954) dalam Mubeen dan Ghabsi (2013) didefinisikan sebagai cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (eksternal). *Locus of control* mengacu pada keyakinan seseorang bahwa apa yang terjadi adalah karena kendali dirinya yaitu internal atau di luar kendali dirinya yaitu eksternal (Hiriyappa, 2009). Menurut Adas (1999) dalam Mubeen dan Ghabsi (2013) *locus of control* adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri.

Menurut Aube et al. (2007) individu yang memiliki *internal locus of control* menganggap bahwa keberhasilan atau kegagalan tergantung pada dirinya, sedangkan individu yang memiliki *exsternal locus of control* menganggap bahwa setiap kejadian berada di luar kontrol dirinya. *Locus of control* terdiri dari dua konstruk yaitu internal dan eksternal, di mana apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil

peran serta bertanggung jawab pada setiap pengambilan keputusan termasuk dalam *internal locus of control*, sedangkan seseorang yang meyakini bahwa kejadian pada hidupnya berada di luar kontrolnya termasuk dalam *external locus of control* (Kreitner dan Kinicki, 2001). Menurut Dharani dan Peters (2012) *locus of control* digambarkan sebagai dimensi dengan dua sisi yang berlawanan. Dimensi yang mencerminkan sejauh mana orang percaya bahwa apa yang terjadi kepada mereka adalah dalam kendali mereka atau di luar kendali mereka. Menurut Levenson (1972) individu yang berorientasi pada *external locus of control* di kelompokkan menjadi dua kategori yaitu *powerful other* dan *chance*. Individu yang berorientasi pada *powerful other* meyakini bahwa kehidupan mereka di tentukan oleh orang-orang yang lebih berkuasa yang ada di sekitarnya, sedangkan individu yang berorientasi *chance* meyakini bahwa kehidupannya dan kejadian yang di alami mereka sebagian besar di tentukan oleh takdir, nasib, keberuntungan dan kesempatan.

2.1.2 Konsep dasar locus of control

Locus of control pertama kali di kemukakan oleh Rotter (1966), dalam kustini (2005) *Locus of control* merupakan salah satu variabel, yang di definisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidak nya mengontrol nasib.

Konsep tentang locus of control yang digunakan Rotter (2006) dalam Reffiany (2009) memiliki empat konsep dasar yaitu :

1. Potensi perilaku yaitu setiap kemungkinan yang secara relatif muncul pada situasi tertentu, berkaitan dengan hasil yang diinginkan dalam kehidupan seseorang.

2. Harapan, merupakan suatu kemungkinan dari berbagai kejadian yang akan muncul dan dialami oleh seseorang.
3. Nilai unsur penguat adalah pilihan terhadap berbagai kemungkinan penguatan atas hasil dari beberapa penguat hasil-hasil lainnya yang dapat muncul pada situasi serupa.
4. Suasana psikologis, adalah bentuk rangsangan baik secara internal maupun eksternal yang diterima seseorang pada suatu saat tertentu, yang meningkatkan atau menurunkan harapan terhadap munculnya hasil yang sangat diharapkan.

2.1.3 Dimensi *locus of control*

Menurut Levenson (1972) dalam Azwar (2004) *locus of control* terdiri dari tiga dimensi yaitu *internality*, *chance* dan *powerful others*.

1. *Internality*

Internality adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh kemampuan dirinya sendiri seperti keterampilan dan potensi-potensi yang dimilikinya.

2. *Chance*

Chance adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh nasib, peluang dan keberuntungan.

3. *Powerful others*

Powerful others adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh orang lain yang lebih berkuasa.

Dimensi yang pertama, *internality* termasuk ke dalam *locus of control* internal karena pada dimensi ini individu melihat bahwa dirinya sendiri bertanggungjawab

terhadap peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, sedangkan dimensi *chance* dan *powerful other* termasuk kedalam *locus of control* eksternal karena dimensi ini individu melihat bahwa kejadian dalam hidupnya dipengaruhi oleh faktor yang berada di luar dirinya yaitu nasib, keberuntungan dan orang lain yang lebih berkuasa (Azwar, 2004).

2.1.4 Karakteristik locus of control

Menurut Crider (2003) perbedaan karakteristik antara locus of control internal dan eksternal adalah sebagai berikut:

1. Locus of control internal

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

2. Locus of control external

- Kurang memiliki inisiatif.
- Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol.
- Kurang mencari informasi.
- Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian stres kerja

Robbins (2006) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan. Menurut Bennett (1994) dalam Ekienabor (2016) stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan kerja dan hambatan-hambatan yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran serta kondisi fisik seseorang.

Didukung oleh Moorhead dan Griffen (1998) dalam Ekienabor (2016) bahwa stres adalah respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis diri seseorang. Shelley (1995) dalam Ekienabor (2016) menjelaskan stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Menurut Sherman et al (1996) dalam Ekienabor (2016) stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, dampaknya bagi karyawan adalah menyebabkan berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

2.2.2 Faktor penyebab stres kerja

Stres merupakan suatu reaksi yang timbul akibat keterbatasan manusia dalam memenuhi kebutuhannya secara umum. Menurut Hasibuan (2007) faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres di antaranya:

1. Beban kerja yang terlalu berlebihan, yaitu sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan atau unit organisasi dengan jangka waktu tertentu.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, di mana dapat menjadi beban ketika seseorang bekerja dan apabila dibiarkan secara terus menerus dapat berpengaruh pada ketidak produktifan hasil pekerjaan.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai dapat menghambat kinerja dari seseorang sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan dapat lebih lama.
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, semakin baik komunikasi antarpribadi, semakin baik pula hubungan antarpribadi yang terbina. Semakin buruk komunikasi antar pribadi, semakin buruk pula hubungan yang dapat menimbulkan konflik.

Menurut Beehr dan Newman, (2006) mengatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang muncul dari interaksi manusia dan pekerjaan, serta dikarakterisasi oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

2.2.3 Pengendalian Stres Kerja

Robbins (2007) mengemukakan dua pendekatan untuk pengendalian stres, yaitu pendekatan individual dan pendekatan organisasi.

1. Pendekatan individual :
 - Teknik manajemen waktu.

- Meningkatkan latihan fisik non kompetitif seperti aerobik, jalan, jogging, renang.
- Pelatihan pengenduran ketegangan dengan cara meditasi, yoga, hipnotis.
- Memperluas jaringan dukungan sosial dengan memperbanyak sahabat dan kenalan.

2. Pendekatan oganisasional :

- Pemberian nasihat,
- Penentruman hati,
- Komunikasi.

2.2.4 Dimensi stres kerja

Menurut Cousins et al. (2004) dalam Edwards et al (2014) terdapat tujuh dimensi utama indikator stress kerja yaitu :

1. Tuntutan, kondisi yang mencakup isu–isu seperti beban kerja, pola kerja dan lingkungan pekerjaan yang dihadapi.
2. Kontrol, terkait dengan sejauh mana perusahaan melakukan pengawasan terhadap karyawannya.
3. Dukungan rekan, yaitu sejauh mana rekan kerja memberikan dukungan terkait dengan pekerjaan.
4. Dukungan manajerial, berkaitan dengan sejauh mana manajemen perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan berupa penghargaan atau hal lain.
5. Hubungan, berkaitan dengan hubungan yang terjalin di dalam organisasi atau perusahaan, baik antar pekerja maupun dengan atasan, misalnya apakah kerjasama, konselor, ketidakpahaman instruksi, kesulitan untuk fokus, dan tidak adanya kesesuaian karena bekerja terlalu lama.

6. Peran, dalam hal ini apakah karyawan memahami peran mereka dalam organisasi dan apakah organisasi memastikan mereka tidak memiliki peran yang saling bertentangan
7. Perubahan, yaitu bagaimana organisasi mengelola dan mengomunikasikan perubahan yang terjadi.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik (Robbins, 2005). Menurut Lease (1998) dalam Neog dan Barua (2014) karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi biasanya cenderung lebih produktif, lebih komitment dan cenderung untuk tidak meninggalkan perusahaan. Spector (1997) dalam Neog dan Barua (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kombinasi dari keadaan psikologis, fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan seseorang jujur dan puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap positif individu terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Neog dan Barua, 2014).

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Terry (2008) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Produktifitas kerja

Produktifitas merupakan faktor yang dapat dinaikan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Produktifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempesepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seseorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

2. Tingkat absensi

Karyawan apabila tidak masuk kerja di tempat kerjanya, maka dinyatakan absen. Karyawan yang tidak masuk kerja atau tingkat absensi yang besar akan semakin menyulitkan perusahaan dalam mencapai target produktivitas yang telah ditetapkan. Ketidakhadiran karyawan yang berlebihan secara signifikan dapat menenggelamkan produktivitas dan keuntungan perusahaan. Ketidakpuasan kerja dapat menjadi salah satu pemicu tinggi nya tingkat absensi.

3. Tingkat perputaran karyawan

Perputaran tenaga kerja atau karyawan adalah tingkat karyawan yang melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat masalah yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja pada pekerjaan dapat diungkapkan dalam berbagai cara selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagai tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

Berdasarkan faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan yang dikemukakan oleh Terry (2008) merupakan hal pertama yang menjadi faktor pengaruh kepuasan kerja yaitu produktivitas kerja, tingkat absensi, dan tingkat perputaran karyawan.

2.3.3 Dimensi kepuasan kerja

Menurut Neog dan Barua (2014) kepuasan kerja diterapkan meliputi 4 faktor yaitu:

1. Kompensasi

Kalleberg (1977) dan Voydanoff (1980) dalam Neog dan Barua (2014) bahwa kompensasi moneter merupakan salah satu variabel yang paling utama bagi kepuasan kerja karyawan.

2. Dukungan atasan

Buckingham dan Coffman (1999) dalam Neog dan Barua (2014) dukungan atasan adalah salah satu faktor penting untuk karyawan, dukungan atasan didefinisikan dengan sejauh mana para pemimpin peduli tentang kesejahteraan karyawan mereka dan menghargai kontribusi mereka.

3. Lingkungan kerja

Robbins (2001) dalam Neog dan Barua (2014) menjelaskan bahwa kondisi kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut George dan Jones (1999) dalam Neog dan Barua (2014) pekerja lebih sangat peduli dengan keadaan lingkungan kerja yang nyaman agar dapat bekerjanya dengan baik dan menginginkan kondisi kerja yang aman seperti temperatur, cahaya, keramaian dan faktor lainnya.

4. Keamanan kerja

Ruvio dan Rosenblatt (1996) dalam Neog dan Barua (2014) keamanan kerja merupakan Faktor sebagai penunjang kepuasan kerja yang baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja. keamanan dalam bekerja cenderung membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

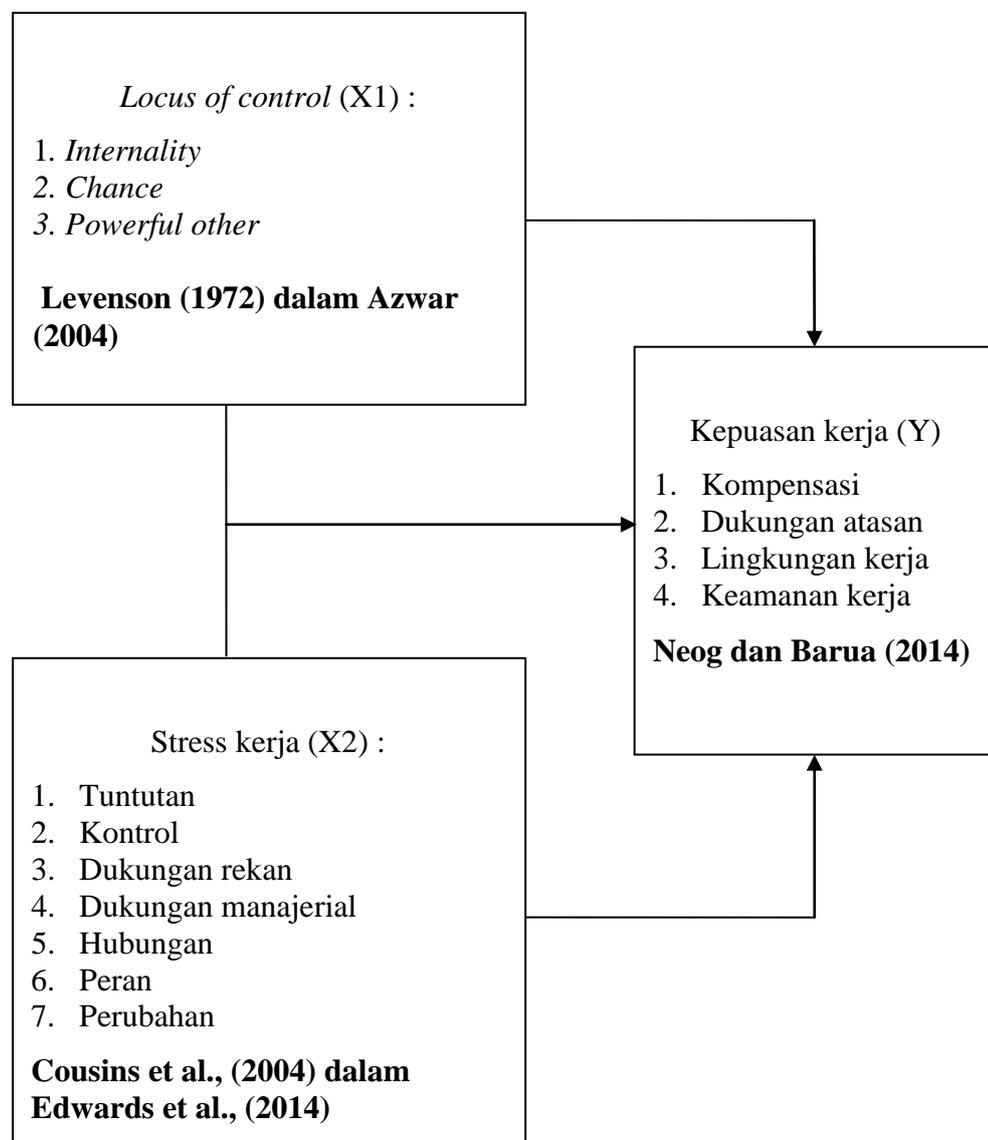
2.4 Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1 HASIL PENELITIAN TERDAHULU

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Mubeen dan Ghabsi (2013)	<i>A Study on Locus of Control and Job Satisfaction in Semi-Government Organizations in Sultanate of Oman.</i>	<i>Locus of control</i> dan kepuasan kerja.	Hasil dari penelitian ini bahwa <i>locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2.	Gaus dan Arianto (2014)	<i>Locus of Control Job Satisfaction Job Stress among Female Headteachers at Primary Schools in Makassar, Indonesia.</i>	<i>Locus of control</i> , stres kerja dan kepuasan kerja.	Hasil dari penelitian ini bahwa ada hubungan signifikan antara <i>locus of control</i> terhadap kepuasan dan stres kerja Kepala Sekolah SD di Makassar.
3.	Trivellas et al. (2013)	<i>The effect of job related stress on employees' satisfaction.</i>	Stres kerja dan kepuasan kerja.	Hasil dari penelitian ini bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
4.	Vijayashree dan Jagdishchandra (2011)	<i>Locus of Control and Job Satisfaction PSU Employees.</i>	<i>Locus of control</i> dan kepuasan kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif <i>locus of control</i> baik internal maupun eksternal terhadap kepuasan kerja .

2.5 Rerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2013). Berdasarkan tinjauan pustaka, maka peneliti membuat rerangka pikir penelitian sebagai berikut:



GAMBAR 2.1 RERANGKA PEMIKIRAN

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang masih perlu di uji kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan AUTO 2000– PT Astra Internasional Tbk. Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung.
2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan AUTO 2000- PT Astra Internasional Tbk. Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung.
3. *Locus of control* dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan AUTO 2000- PT Astra Internasional Tbk. Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang penulis teliti adalah mengenai hubungan antara *locus of control* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Auto 2000-PT Astra Internasional Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung, dengan jumlah karyawan sebanyak 141 orang.

3.2 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data primer

Data primer merupakan data yang didapatkan langsung dari tempat penelitian dengan menggunakan instrumen penelitian. Data yang digunakan merupakan data yang berhubungan dengan *locus of control*, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari pihak lain, data ini terdiri dari data tentang Auto 2000-PT Astra Internasional Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung dan data terkait dengan penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012) 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 kesimpulannya. Populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diteliti dengan karakteristik yang dapat dikatakan sama sehingga dapat digeneralisasikan hasil penelitian yang dilakukan terhadap populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Auto 2000-PT Astra Internasional Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung, yaitu sebanyak 141 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Hasil kesimpulan penelitian yang dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi, maka sampel yang diambil harus *representative* (Sugiono, 2012). Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2009). Jumlah populasi sebanyak 141 karyawan Auto 2000-PT Astra Internasional Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung, semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian, oleh karena itu, sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 141 karyawan.

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas(*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan

timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *locus of control* dan stres kerja.

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

3.4.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 3.1 DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL DAN PENGUKURAN VARIABEL

Variabel	Definisi	Dimensi	Skala Likert
<i>Locus of control</i> (X1)	Menurut Adas (1999) dalam Mubeen dan Ghabsi (2013) <i>locus of control</i> adalah tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri.	1. <i>Internallocus of control.</i> 2. <i>External locus of control.</i>	5=Sangat Setuju 4= Setuju 3= Netral 2= Tidak Setuju 1= Sangat Tidak Setuju
Stres kerja (X2)	Hellriegel dan Slocum (2004) dalam Velayutham (2012) stres adalah perasaan cemas dan ketegangan fisik yang terjadi ketika tuntutan ditempatkan pada individu yang diperkirakan melebihi kemampuannya untuk mengatasinya. Pandangan yang umum dari stres sering disebut distress atau stres negatif.	1. Tuntutan kerja 2. Pengawasan, 3. Dukungan rekan kerja. 4. Dukungan manajerial. 5. Hubungan. 6. Peran. 7. Perubahan.	5=Sangat Setuju 4= Setuju 3= Netral 2= Tidak Setuju 1= Sangat Tidak Setuju

Lanjutan Tabel 3.1

Kepuasan kerja (Y)	Robbins (2005) dalam Neog dan Barua (2014) kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang dibedakan antara jumlah imbalan pekerja yang mereka terima dan jumlah yang mereka percaya bahwa mereka harus menerimanya	1. Kompensasi. 2. Dukungan atasan. 3. Lingkungan kerja. 4. Keamanan kerja.	5=Sangat Setuju 4= Setuju 3= Netral 2= Tidak Setuju 1= Sangat TidakSetuju
--------------------	--	---	---

3.5 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan cara berikut dalam mengumpulkan data;

1. Wawancara

Metode pengumpulan data dengan cara mewawancarai responden untuk memperoleh informasi secara langsung mengenai isu yang diteliti. Penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur (*unstructured interview*) adalah wawancara yang diadakan dengan sejumlah pertanyaan yang tidak berurutan atau dengan pertanyaan yang tidak terencana untuk ditanyakan pada responden.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode penelitian di mana peneliti membuat pertanyaan atau pernyataan untuk mendapatkan informasi terkait dengan *locus of control*, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 2 dimensi yang terdiri dari 9 item pertanyaan mengenai variabel *locus of control* sesuai dengan kuesioner dari Levenson (1972). Variabel stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 7 dimensi dan 14 item pertanyaan sesuai dengan kuesioner Cousin et al. (2004). Variabel kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 4 dimensi dan 12 pertanyaan sesuai dengan kuesioner Neog dan Barua (2014).

3. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan pengumpulan data dengan menggunakan buku materi terkait dengan penelitian.

3.6 Pengujian Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid menurut Ghazali (2007) yaitu jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas yang digunakan adalah teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS untuk mengukur tingkat intrakorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan Kaiser-Meyer-Olin *Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA).

Jika nilai KMO MSA $> 0,5$ maka proses analisis dapat dilanjutkan. Suatu indikator dinyatakan valid jika memiliki *loading factor* $> 0,5$ terhadap konstruk yang dituju. Pengujian validitas untuk indikator reflektif menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstruksinya. Nilai *loading factor* yang $< 0,5$ dengan item pertanyaan yang mengalami *cross loading* dengan nilai terkecil harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai yang $< 0,5$.

3.6.2 Uji reabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang telah melalui pengujian validitas dan yang dinyatakan valid. Uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian (kuesioner) dilakukan untuk menguji apakah hasil pengukuran dapat dipercaya, dalam hal ini jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2006). Teknik yang digunakan untuk pengujian reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Teknik ini dikembangkan oleh Cronbach untuk menghasilkan korelasi reliabilitas alpha, dan merupakan teknik pengujian konsistensi reliabilitas antara item-item yang terpopuler, serta menunjukkan indeks konsistensi yang sempurna. Rumus yang digunakan :

$$R = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

R : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$: jumlah varian butir

σ^2 : varian total

Kriteria penilaian uji reliabilitas menurut Ghozali (2006) adalah :

Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6.

3.6.3 Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas membandingkan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki *mean*, dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas dengan penggunaan Sig. di bagian Kolmogorov-Smirnov apabila data yang diuji menggunakan responden > 50 orang dan apabila responden < 50 orang Sig. di bagian Shapiro-Wilk yang digunakan, karena responden pada penelitian ini terdapat 141 orang maka peneliti menggunakan Sig. pada bagian Kolmogorov-Smirnov.

Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah sebagai berikut:

1. Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig. > 0.05, maka data berdistribusi normal.
2. Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig. < 0.05, maka data tidak berdistribusi normal.

3.7 Analisis Data

Data yang didapat dari kuesioner selanjutnya diolah dan dilakukan analisis. Analisis data tersebut ada dua bentuk yaitu analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif.

3.7.1 Analisis data kualitatif

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil jawaban kuesioner. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif.

3.7.2 Analisis data kuantitatif

Analisis kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Auto 2000-PT Astra Internasional Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung, dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda yang di rumuskan oleh Sanusi (2013)

$$Y_1 = a_0 + b_1 X_1 + e$$

$$Y_2 = a_0 + b_2 X_2 + e$$

$$Y_3 = a_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : kepuasan kerja

X_1 : *locus of control*

X_2 : stres kerja

a_0 : konstanta

b_1 : koefisien X_1

b_2 : koefisien X_2

e : *error*

3.8 Pengujian Hipotesis

Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara yaitu dengan mencocokkan fakta, atau dengan mempelajari konsistensi logis. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara simultan menggunakan (uji F) dan pengujian secara parsial (uji t).

3.8.1 Uji t (parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 didukung , H_a tidak didukung yang memiliki arti bahwa variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen .
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 tidak didukung , H_a didukung yang memiliki arti bahwa variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis didukung).

Rumus yang digunakan :

$$t_{hitung} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

b = koefisien regresi variabel dependen.

σb = standar deviasi koefisien regresi variabel independen.

Hasil uji t dapat dilihat pada *output coefficient* dari hasil analisis regresi menggunakan SPSS.

Uji t dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel pada output hasil regresi menggunakan SPSS dengan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Jika nilai signifikansi lebih besar dari α maka hipotesis tidak didukung (koefisien regresi tidak signifikan), yang berarti secara individual variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari α maka hipotesis diterima

(koefisien regresi signifikan), berarti secara individual variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.8.2 Uji f (simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai sig $< \alpha$. Uji F dapat dicari dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data

k : Jumlah variabel independen

Hasil uji F dapat dilihat pada *Output ANOVA* dari hasil analisis regresi berganda, dengan kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan

F_{hitung} dan F_{tabel} :

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 didukung, H_a tidak didukung = tidak ada pengaruh signifikan.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 tidak didukung, H_a didukung = ada pengaruh signifikan (Sugiyono, 2012).

V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh variabel *locus of control* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja (karyawan PT AUTO 2000 Raden Intan Bandarlampung, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu:

1. *Locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT AUTO 2000 Raden Intan Bandarlampung, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *locus of control* yang dimiliki karyawan akan semakin meningkatkan kepuasan kerja yang mereka rasakan.
2. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT AUTO 2000 Raden Intan Bandarlampung, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang berada pada tingkat tertentu memiliki dampak yang positif bagi kepuasan kerja karyawan.
3. *Locus of control* dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT AUTO 2000 Raden Intan Bandarlampung.

5.2 Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian serta telah menarik kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. PT Auto 2000 Raden Intan Bandarlampung sebaiknya lebih meyakinkan karyawannya bahwa seluruh kejadian yang terjadi dalam hidupnya baik itu kesuksesan maupun kegagalan tidak hanya dipengaruhi oleh orang lain dan faktor eksternal lainnya, melainkan juga di pengaruhi oleh usaha dan kerja kerasnya.
2. Manajer pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandarlampung sebaiknya memberikan perhatian lebih terkait jadwal jam istirahat yang fleksibel kepada karyawan agar dapat di terapkan di perusahaan. Serta sebaiknya PT Auto 2000 Raden Intan Bandarlampung lebih meningkatkan kepedulian dan menciptakan hubungan yang lebih baik antar karyawan agar dapat saling mendukung dan membantu satu sama lain.
3. PT Auto 200 Raden Intan Bandarlampung sebaiknya lebih memperhatikan hubungan antara atasan dan bawahan agar dapat menciptakan suatu hubungan yang lebih harmonis dan tidak menimbulkan kesenjangan. Serta sebaiknya lebih memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana sistem penilaian kinerja yang di terapkan agar dapat memberikan kepuasan dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dipakai dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel *locus of control* dan stres kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.
3. Responden dalam penelitian ini hanya karyawan yang bekerja di PT AUTO 2000 Raden Intan Bandarlampung saja. Bagi peneliti selanjutnya, penulis memberikan saran untuk memperluas ukuran sampel, sehingga tingkat generalisasi lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamir, Sarwar., Hira, Aftab. 2011. "Work Stress & Family Imbalance in Service Sector of Pakistan". *International Journal of Business and Social Science*. Vol 2 No 13.
- Alfonso Sousa-Poza & Andrés A. Sousa-Poza (2000), "Well –being at Work: A Cross-National Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction", *Journal of Socio-Economics*, Vol. 29, No. 6, Pp. 517–538.
- Anwar, Sanusi. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- April, K.A., Dharani, B & Peters, K. 2012. "Impact of locus of control expectancy on level of well-being". *Review of European Studies*; 04 (2).
- Arvind, Hans., Mubeen, Soofi, Asra., Ghabsi, Amal, Said, Al. 2013. "A Study on Locus of Control and Job Satisfaction in Semi-Government Organizations in Sultanate of Oman". *The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management (IFBM)*. Vol. 1, No. 2.
- Aube, C., Rousseau, V., & Morin, E.M. 2007. "Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy". *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Bergh, Jorne, Van, Den., Belien, Jeroen., Hoskens, Brent., Brent. 2013. "An empirical study on human resource planning in Belgian production companies".
- Beehr, T. A. dan Newman, J.E. 2006. "Job Stress, Employee Health and Organization Effectiveness: A facet Analisis Model, and Literature Review". *Psychology Journal*. 31.665-669.
- Crider, Andrew B, (2003). "Psychology". Scott, Foresman & Company
- Coomber B, Barriball KL. 2007. "Impact of job satisfactions on intent to leave and turnover for hospital based nurses: a review of the researchliterature". *International Journal of Nursing Studies*, 44,pp. 297-314.
- Dali nasrullah, Armanu, Setiawan margono, Solimun. 2013. "Professionalism and Locus of Control Influence On Job Satisfaction Moderated By Spirituality

At Work And Its Impact On Performance Auditor”. *International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org* Volume 2 Issue 10.

Edwards, Julian A et al. 2014. “Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive’s Management Standards work-related stress Indicator Tool. *Work & Stress*”: *An International Journal of Work, Health & Organisations*. Vol. 22, No. 2, April- June 2008, 96-107.

Ekienabor. 2016. “Impact of Job Stress on Employee’ Productivity and Commitment”, *International Journal for Research in Business, Management and Accounting*, Vol. 2.

Ghozali, Imam. 2006. *Statistik Non Parametrik: Teori & Aplikasi dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit BPUntersitas Diponogoro.

Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BPUntersitas Diponogoro, Semarang.

Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara:Jakarta.

Hiriyappa, B. 2009. “Organizational Behavior”. New Delhi: New Age International Publisher.

J.B. Rotter. 1954. “Social Learning and Clinical Psychology”. NY: Prentice Hall.

Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.

Kutani, Rana, Ozen., Mesci, Muamer., Ofdur, Zeynep. 2011. “The Effects of Locus of Control on Learning Performance: A Case of an Academic Organization”. *Journal of Economic and Social Studies*. Volume 1. Number 2.

Kustini. 2005. Pengaruh Locus of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran dan Lingkungan Kerja Terhadap Self Efficacy dan Transfer Pelatihan Karyawan PT. Telkom Kandatel Surabaya Timur, (Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia), *Tesis*, Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya.

Lakshman, Vijayashree., Mali, Vishalkumar, Jagdischandra. 2011. “Locus of Control and Job Satisfaction : PSU Employee”. PES School of Engineering, Hosur Road, Bangalore- 100, India Naranlala School of Industrial Management and Computer Science, Navsari, Bhagwati Sankul, Near Eru Char Rasta, Navsari-396450, Gujarat, India. *Serbian Journal of Management* 6 (2) (2011) 193 – 203.

- Mansoor muhammad, Fida sabbain, Nasir saima, Ahmad zubair. 2011. "The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan". *Journal of Business Studies Quarterly* 2011, Vol. 2, No. 3, pp. 50-56.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Neog, Bidyut, Bijoya., Barua, Mukulesh. 2014. "Factors Influencing Employee's Job Satisfaction: An Empirical Study among Employees of Automobile Service Workshops in Assam". *The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management (IFBM)*. Vol. 2, No. 7.
- Reffiani, 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan yang Diinteraksikan dengan Pengendalian Sikap Individu (Locus of Control) terhadap Prestasi Kerja pada Pusat Pelatihan Kelapa Sawit (PPKS) Medan. *Tesis Universitas Sumatera Utara Medan*.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., 2009. *Organizational Behavior*. 13th Edition. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey
- S. Vohar. 1992. *Levenson's Locus of Control* PSY-COM Services, New Delhi.
- Sardogan E. M., Kaygusuz, C. ve Karahan, T. F. 2006. "A Human Relations Skills Training Program, University Students' Locus of Control Levels", *Mersin University Journal of the Faculty of Education*, 2 (2), 184-194.
- Sight, *Stress at Work*. John Wiley & Sons. 1978. Frost, Peter J., Walter R. Nord, and Linda A. Krefting. *HRM Reality: Putting Competence in Context*. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey. 2003.
- Stephen P. Robbins. 2005. *Organisational Behavior*. Ninth Edition, San Diego State University, Pp. 22, 156.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Swanson, R.A. 2001. "Human resource development and its underlying

Theory". *Human Resource Development International*, Vol. 4 No. 3, pp. 299-312.

Terry, George R. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Trivellas P., Reklitis P., & Platis Ch. (2013). The effect of job related stress on employees' satisfaction: A survey in Health Care. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 73, 718–726.

Vijayashree, Lakshman., Jagdischandra, Mali, Vishsalkumar. 2011. "Locus of control and Job satisfaction: PSU employee". *Serbian Journal of Management* vol. 6, No. 2.

Werner, S., Jackson, S. E. & Schuler, R. S. (2012). *Human Resource Management*: South-Western Cengage Learning.