

PENGARUH DIMENSI *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN PERANTAU

I Gusti Ayu Mirah Eka Putri¹, Komang Rahayu Indrawati²

^{1,2} Universitas Udayana

Korespondensi penulis: lgamirahikaputri@gmail.com

Abstract. *The limited availability of employment opportunities has led to intense competition within society, prompting individuals to seek solutions through migration to other cities. One of the main challenges faced by migrant workers is work stress, which can be caused by excessive workloads that individuals are unable to manage effectively. This study aims to examine the effect of locus of control on the level of work stress among migrant employees. The research employed a quantitative approach with a survey design, in which data were collected through an online questionnaire that had been tested for validity and reliability. A simple linear regression analysis revealed a very strong and significant relationship between locus of control and work stress ($R = 0.760$; $R^2 = 0.578$), with the regression equation $Y = 26.682 + 0.327X$. These results indicate that each one-unit increase in locus of control contributes to a 0.327-unit increase in work stress. This finding supports the theory that individuals' perceptions of control over their lives influence their psychological burden in adapting to new work environments.*

Keywords: *Migrant Employees, Locus of Control, Linear Regression, Work Stress*

Abstrak. Terbatasnya lapangan pekerjaan mengakibatkan persaingan yang ketat di dalam masyarakat sehingga masyarakat mencari solusi dengan migrasi atau merantau ke kota lain. Tantangan yang dihadapi masyarakat perantau adalah stres kerja yang salah satu penyebabnya adalah beban kerja yang tinggi dan tidak dapat dikelola dengan baik oleh individu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap tingkat stres kerja pada karyawan perantau. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner daring yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis regresi linier sederhana menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara *locus of control* dan stres kerja ($R = 0,760$; $R^2 = 0,578$), dengan persamaan regresi $Y = 26.682 + 0,327X$. Hasil ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit skor *locus of control* berkontribusi pada peningkatan 0,327 unit pada tingkat stres kerja. Temuan tersebut mendukung teori bahwa persepsi individu mengenai kontrol atas kehidupan mereka mempengaruhi beban psikologis dalam menghadapi tantangan adaptasi pada lingkungan kerja yang baru.

Kata Kunci: Karyawan Perantau, *Locus of control*, Regresi Linier, Stres Kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan sistem pembangunan di Indonesia masih belum merata dan hanya terpusat pada kota-kota besar. Permasalahan ini berdampak pada peluang pekerjaan tidak hanya jumlah angkatan kerja yang meningkat namun juga lapangan pekerjaan yang masih belum mencukupi. Terbatasnya lapangan pekerjaan mengakibatkan persaingan yang ketat didalam masyarakat pada upaya mendapatkan pekerjaan demi memenuhi kebutuhan untuk keberlangsungan hidup (Irfan, 2017). Salah satu alternatif yang digunakan oleh masyarakat dalam menghadapi permasalahan kelangkaan lapangan pekerjaan adalah dengan migrasi atau merantau ke kota lain. Konsep dari merantau adalah perpindahan secara fisik dari suatu tempat

ke tempat lain secara geografis yang sifatnya sementara ataupun permanen (Asmi, 2018). Tujuan individu memilih merantau yaitu untuk mengadu nasib agar kehidupan mereka kedepannya bisa lebih baik. Namun terdapat banyak risiko jika perantau hendak merantau, salah satunya yaitu bagaimana mereka dituntut untuk hidup jauh dari keluarga dan berusaha membangun relasi dengan orang baru, selain itu mereka juga harus beradaptasi terkait lingkungan dan budaya pada tempat merantau (Ac, 2018).

Beberapa kota besar di Indonesia, sebagian besar penduduknya tidak hanya terdiri dari penduduk asli (setempat) namun juga terdapat penduduk yang berasal dari luar kota yang memiliki perbedaan suku dan budaya. Berdasarkan Data Pusat Badan Statistik (2021), jumlah penduduk Indonesia yang perpindahannya baru berlangsung 5 tahun terus mengalami peningkatan dari waktu ke waktu. Hasil dari sensus penduduk pada tahun 2021 didapatkan bahwa terdapat 5.440.427 atau 2,23% penduduk yang merupakan migran.

Tantangan yang paling sering dialami oleh perantau adalah sulitnya beradaptasi dengan lingkungan baru seperti lingkungan tempat tinggal dan lingkungan kerja. Risiko dari tantangan yang dihadapi masyarakat perantau adalah stres kerja yang salah satu penyebabnya adalah beban kerja yang tinggi dan tidak dapat dikelola dengan baik oleh individu.

Stres kerja adalah masalah umum yang dialami oleh banyak karyawan di berbagai sektor, dan dampaknya tidak hanya dirasakan oleh individu tetapi juga oleh organisasi (Mangkunegara, 2013). Salah satu kelompok yang sering menghadapi tantangan lebih besar dalam hal stres kerja adalah karyawan perantau, yaitu mereka yang bekerja jauh dari kampung halaman dan keluarga. Karyawan perantau menghadapi berbagai tekanan, seperti adaptasi dengan lingkungan baru, keterbatasan jaringan sosial, serta perbedaan budaya yang dapat meningkatkan risiko stres.

Karyawan perantau lebih rentan terhadap stres dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di tempat asal mereka. Faktor-faktor seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, ketidakpastian karir, serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja sering kali menjadi pemicu utama. Selain itu, jarak fisik dari keluarga dan teman-teman, yang biasanya menjadi sumber dukungan emosional, memperburuk situasi dan dapat menyebabkan peningkatan stres pada karyawan perantau (Syafira, 2024).

Stres kerja yang tinggi dapat menjadi tekanan bagi masyarakat perantau dan berpengaruh terhadap performa kerja kedepannya. Cooper dan Cartwright (2002) mengkategorikan faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu lingkungan kerja, *overload* (beban kerja berlebih), *Deorivational stresor*, pekerjaan berisiko tinggi. Faktor lingkungan kerja meliputi kondisi kerja yang buruk berpotensi menyebabkan pekerja mudah sakit, mengalami stres dan menurunkan produktivitas kerja. Faktor *overload* (beban kerja berlebih) beban kerja kuantitatif bila target kerja melebihi kerja yang bersangkutan akibatnya mudah lelah dan berada dalam ketegangan. Faktor *deprivational stresor*, yaitu pekerjaan yang tidak menantang atau tidak menarik lagi bagi pekerja, akibatnya timbul berbagai keluhan seperti kebosanan, ketidakpuasan dan lain sebagainya. Faktor Pekerjaan berisiko tinggi, yaitu pekerjaan yang berbahaya bagi keselamatan. Faktor lain yang dapat memicu individu merasakan stres kerja adalah faktor eksternal atau kondisi lingkungan tempat individu bekerja. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Noordiansah (2013), didapatkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan stres kerja yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka stres kerja akan semakin rendah.

Faktor internal yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada individu salah satunya adalah jenis kepribadian. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijoyo (2006) didapatkan hasil bahwa ternyata tipe kepribadian dapat berpengaruh secara langsung terhadap tingkat stres individu. Perbedaan tipe kepribadian yang dimiliki oleh individu menyebabkan strategi koping yang digunakan juga berbeda-beda, salah satunya adalah kontrol diri dan penilaian positif (*positive reappraisal*) yang dapat dikategorikan sebagai *emotional focused coping* (Lazarus, 1991). Salah satu konsep pada kepribadian manusia yang berkaitan dengan kontrol diri dan penilaian terhadap diri adalah *locus of control*. *Locus of control* merupakan konsep kepribadian yang dikembangkan oleh Julian Rotter. Rotter (dalam Engler, 2009) melakukan penelitian tentang sejauh mana seseorang dapat mempercayai kontrol dalam suatu kejadian yang menimpanya, apakah dikontrol oleh takdir atau keberuntungan, oleh orang lain, atau oleh dirinya sendiri.

Individu dengan *internal locus of control* mempercayai bahwa dirinya merupakan individu yang bertanggung jawab atas dirinya, sedangkan individu dengan *external locus of control* mempunyai keyakinan bahwa kontrol terhadap suatu hal berada di luar dirinya. Survei yang sudah dilakukan pada beberapa penelitian membawa kesimpulan bahwa individu dengan *internal locus of control* cenderung memberikan keuntungan dan pencapaian jika dibandingkan dengan individu yang memiliki *external locus of control*. Individu yang memiliki *internal locus of control* yang tinggi, mempunyai anggapan bahwa mereka mampu mengendalikan lingkungan sekitarnya sehingga individu tersebut lebih proaktif dan berusaha untuk 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, Olffen, 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 diatas dapat dikatakan bahwa karyawan perantau yang harus beradaptasi dengan tempat barunya dapat memicu munculnya stres kerja yang mana perlu adanya *locus of control* agar dapat dikontrol. Hal tersebut membuat peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap stres kerja bagi karyawan perantau.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu *locus of control* terhadap variabel terikat yaitu stres kerja. Variabel penelitian didefinisikan berdasarkan konsep teoretis yang diperkuat melalui definisi operasional agar dapat diukur secara jelas. *Locus of control* mengacu pada keyakinan individu mengenai kendali atas peristiwa dalam hidupnya, sedangkan stres kerja dipahami sebagai respon negatif karyawan ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan mereka. Dengan demikian, kedua variabel ini dipilih karena relevan untuk memahami dinamika psikologis pekerja perantau yang menjadi subjek penelitian (Sugiyono, 2019; Azwar, 2017).

Subjek penelitian adalah pekerja atau karyawan perantau yang berdomisili di Bali dengan rentang usia 18–40 tahun. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan *non-probability*

sampling jenis *quota sampling* dengan jumlah 102 responden, sesuai dengan ketentuan ukuran sampel minimal penelitian sosial menurut Roscoe (dalam Sugiyono, 2013). Instrumen penelitian berupa kuesioner berbasis Google Form dengan skala Likert empat poin. Skala *locus of control* disusun berdasarkan teori Rotter, sedangkan skala stres kerja mengacu pada Cartwright dan Cooper (2002). Penyusunan instrumen didasarkan pada *blueprint* indikator yang mencakup aspek kemampuan diri, kemandirian, persepsi terhadap tekanan, sikap terhadap organisasi, serta kesehatan fisik dan psikis (Azwar, 2017; Cooper & Cartwright, 2002).

Untuk memastikan keandalan hasil, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS 30.0 for Windows. Analisis data dilakukan melalui dua tahap, yaitu uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, dan multikolinearitas) serta uji hipotesis. Uji asumsi digunakan untuk memastikan data memenuhi kriteria analisis parametrik, sementara uji hipotesis dilakukan dengan regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen. Dengan metode ini diharapkan hasil penelitian valid, reliabel, serta mampu menjawab rumusan masalah secara ilmiah (Sarjono & Julianita, 2011; Field, 2009; Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Karakteristik Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan perantau yang bekerja di Bali sebanyak 102 orang. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	46	45,1%
Laki-Laki	56	54,9%
Total	102	100%

Hasil dari deskripsi subjek berdasarkan jenis perguruan tinggi menemukan bahwa mayoritas subjek yang terlibat dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 56 orang dengan persentase 54,9% sedangkan 46 orang lainnya merupakan perempuan dengan persentase 45,1%.

a. Karakteristik berdasarkan usia

Tabel 2. Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
18-25 Tahun	1	0,9%
26-35 Tahun	82	80,4%
>35 Tahun	19	18,7%
Total	102	100%

Hasil dari deskripsi subjek berdasarkan tingkat semester menemukan bahwa mayoritas subjek yang terlibat dalam penelitian ini berusia 26-35 tahun sebanyak 82 orang dengan persentase 80,4% sedangkan 1 orang lainnya berusia 24 tahun dengan persentase 0,9%. Terdapat 19 subjek yang berusia lebih dari 35 tahun dengan persentase 18,7%.

- b. Karakteristik berdasarkan kategori rentang waktu merantau

Tabel 3. Deskripsi Subjek Berdasarkan Kategori Rentang Waktu Lamanya Merantau

Rentang Waktu	Jumlah	Persentase
1-3 Tahun	65	63,7%
3-5 Tahun	36	35,3%
>5 Tahun	1	1%
Total	102	100%

Hasil dari deskripsi subjek berdasarkan kategori pekerjaan menemukan bahwa mayoritas subjek rentang waktu merantau ke Bali selama 1-3 tahun sebanyak 65 orang dengan persentase 63,7%.

2. Deskripsi dan Kategori Data Penelitian

Tabel 4. Deskripsi dan Kategori Data Penelitian

Analisis Statistik Deskriptif			
X (<i>Locus of control</i>)		Y (<i>Stres Kerja</i>)	
Mean	73.3431	Mean	50.6961
Standard Error	1.23320	Standard Error	0.53107
Median	73.5	Median	50
Mode	82	Mode	47
Standard Deviation	12.45467	Standard Deviation	5.36359
Kurtosis	-0.588	Kurtosis	-0.551
Skewness	-0.127	Skewness	0.505
Range	59	Range	21
Minimum	44	Minimum	42
Maximum	103	Maximum	63
Sum	7481	Sum	5157

Analisis statistik deskriptif terhadap variabel *Locus of control* (X) dan *Stres Kerja* (Y) menunjukkan karakteristik data yang dapat diinterpretasikan lebih lanjut. Rata-rata *Locus of control* sebesar 73,34 dengan simpangan baku 1,23320, sedangkan rata-rata *Stres Kerja* sebesar 50,69 dengan simpangan baku 0,53107. Rentang nilai pada *Locus of control* lebih luas, yaitu 59, dibandingkan *Stres Kerja* yang hanya 21, mencerminkan variasi yang

lebih besar dalam persepsi kontrol individu. Nilai kurtosis negatif mengindikasikan distribusi yang lebih datar dibandingkan distribusi normal.

a. Stres Kerja

Hasil deskripsi statistik pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki *mean* sebesar 50,6961 dan standar deviasi sebesar 5,36359. Hasil kategorisasi yang digunakan, disusun berdasarkan data kategorisasi statistik teoritis yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Kategorisasi Variabel stres kerja

Rentang Nilai	Kategori	Jumlah	Persentase
$X < 45$	Rendah	14	13,7%
$45 \leq X < 56$	Sedang	71	69,6%
$56 \leq X$	Tinggi	17	16,7%
Total		102	100%

Dari hasil kategori di atas, menunjukan bahwa mayoritas subjek berada dalam kategori sedang sebanyak 71 subjek dengan persentase 69,6% sementara kategori tinggi yakni sebanyak 17 subjek, dengan persentase sebesar 16,7%. Untuk 14 lainnya subjek berada dalam kategori rendah dengan persentase 13,7%.

b. *Locus of control*

Hasil deskripsi statistik pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel *Locus of control* memiliki *mean* sebesar 73,3431 dan standar deviasi sebesar 12,45467. Hasil kategorisasi yang digunakan, disusun berdasarkan data kategorisasi statistik teoritis yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Kategorisasi Variabel *Locus of control*

Rentang Nilai	Kategori	Jumlah	Persentase
$X < 61$	Rendah	20	19,6%
$61 \leq X < 85$	Sedang	63	61,8%
$85 \leq X$	Tinggi	19	18,6%
Total		102	100%

Dari Dari hasil kategori di atas, menunjukan bahwa mayoritas subjek berada dalam kategori sedang sebanyak 63 subjek dengan persentase 61,8% sementara kategori tinggi yakni sebanyak 19 subjek, dengan persentase sebesar 18,6%. Untuk 20 lainnya subjek berada dalam kategori rendah dengan persentase 19,6%.

Uji Asumsi Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan analisis data dengan teknik analisis regresi sederhana. Sebelum memasuki teknik regresi sederhana, peneliti melakukan uji asumsi terlebih dahulu, yang terdiri atas uji normalitas, liniaritas, dan uji multikolinearitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilaksanakan untuk mendeteksi apakah sebaran data normal atau tidak dengan memperhatikan nilai signifikansinya. Apabila data berdistribusi normal ($p > 0,05$), maka peneliti menggunakan uji statistik parametrik, sedangkan apabila data berdistribusi tidak normal ($p < 0,05$), peneliti akan menggunakan uji statistik non parametrik (Azwar, 2012). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 30.0. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Data Penelitian dengan Residual

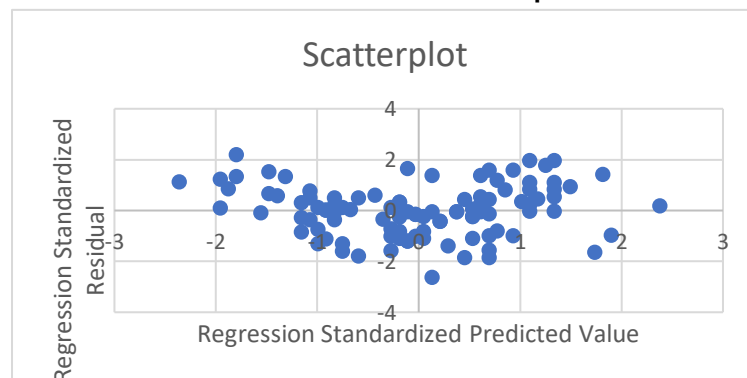
Variabel	Asymp-Sig. (2- tailed) (P)	Kesimpulan
Unstandardized Residual	0,200	Residual Berdistribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dapat dilihat pada tabel di atas, maka diketahui bahwa nilai aymp. Sig. (2-tailed) pada Kolmogorov Smirnov sebesar 0.200. Karena $p > 0.05$, ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Hasil ini berarti asumsi normalitas pada residual telah terpenuhi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah terdapat ketidaksamaan varians dalam residual suatu model regresi. Untuk melihat terjadi tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada kolom Sig. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Selain pengujian uji Glejser, heteroskedastisitas juga dapat dilihat atau dideteksi dengan menggunakan grafik scatter plot Penguji linearitas ini menggunakan program SPSS versi 30.0. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Gambar 1. Grafik Scatterplot



Berdasarkan hasil output Scatterplot di atas, menunjukkan titik-titik yang tersebar secara acak di sekitar garis nol, tanpa pola yang jelas. Ini menunjukkan bahwa varians

residual bersifat konstan (homoskedastis), yang berarti tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model.

- Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan guna melihat apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Jika nilai $VIF \leq 10$ dan nilai $tolerance \geq 0,1$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 30.0, hasil dari uji multikolinearitas dapat diperhatikan pada lampiran tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas Data Penelitian

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
<i>Locus of control</i>	1.000	1.000	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan hasil dari uji multikolinearitas pada tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai Tolerance sebesar 1.000 dan VIF sebesar 1.000. Karena nilai $tolerance > 0.1$ dan $VIF < 10$ menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi. Ini berarti variabel-variabel dalam model tidak saling berkorelasi tinggi satu sama lain.

Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan terdiri atas uji normalitas, uji linearitas serta uji multikolinearitas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sebaran datanya berdistribusi normal, memiliki hubungan linier serta tidak terjadi multikolinearitas, sehingga atas beberapa poin yang disebutkan sebelumnya, maka penelitian ini akan menggunakan uji hipotesis regresi linier berganda.

3. Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang dirumuskan peneliti terkait dengan permasalahan penelitian yang dilakukan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013). Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu uji regresi berganda. Pengambilan keputusan hipotesis didasarkan pada hasil dari nilai signifikansi, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang mengindikasikan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Santoso, 2017). Berdasarkan asumsi tersebut, maka hasil dari uji regresi ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.574	3.50150

a. Predictors: (Constant), *Locus of control*

b. Dependent Variable: Stres kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel di atas, diketahui nilai R sebesar 0.760 Ini menunjukkan bahwa ada hubungan sangat kuat antara *locus of control* (X) dan stres kerja (Y). sedangkan nilai R square sebesar 0.578 yang artinya variabel *locus of control* dapat menjelaskan variabel stres kerja sebesar 57.8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Guna mengetahui apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji apakah keenam variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima). Hasil dari analisis tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1679.530	1	1679.530	136.987	<.001 ^b
	Residual	1226.049	100	12.260		
	Total	2905.578	101			

a. Dependent Variable: Stres kerja

b. Predictors: (Constant), *Locus of control*

Berdasarkan dari analisis tersebut, diketahui nilai F sebesar 136.7987 dan sig. sebesar <0.001 menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara statistik. Ini berarti bahwa *locus of control* (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y). Hasil uji hipotesis data penelitian dapat dilihat dalam lampiran.

Uji Statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t dengan α sebesar 0,05. Hasil dari analisis tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 11. Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.682	2.081		12.823	<.001
	<i>Locus of control</i>	.327	.028	.9760	11.704	<.001

a. Dependent Variable: Stres kerja

Dari table coefficients diketahui pada *locus of control* memiliki nilai t sebesar 11.704 dan nilai sig. sebesar <0.001 menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Koefisien untuk *locus of control* adalah sangat signifikan dalam model ini, yang artinya ada hubungan yang sangat kuat dan penting antara kedua variabel tersebut.

Pada uji persamaan regresi didapatkan nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 26.682 + 0.327 X$$

Artinya:

1. Intercept (Constant) = 26.682: Ini adalah nilai prediksi stres kerja (Y) ketika *locus of control* (X) = 0.
2. Koefisien X (*Locus of control*) = 0.327: Setiap peningkatan 1 unit *locus of control* akan menyebabkan peningkatan 0.327 unit pada stres kerja. Ini menunjukkan hubungan positif antara *locus of control* dan stres kerja.

Tabel 12. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Penelitian

No.	Hipotesis	Sig.
1.	Hipotesis Mayor: Terdapat pengaruh antara <i>locus of control</i> terhadap stres kerja pada karyawan perantau.	Ha diterima

B. Pembahasan

Dalam penelitian ini, hasil uji data menunjukkan bahwa persepsi individu mengenai kontrol atas kehidupannya yang diukur melalui skor *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan perantau. Secara numerik, analisis regresi linier sederhana menghasilkan nilai R sebesar 0,760 dan R Square sebesar 0,578, artinya hampir 58% variasi dalam stres kerja dapat dijelaskan oleh perbedaan skor *locus of control*. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 26.682 + 0.327 X$, di mana Y merupakan prediksi tingkat stres kerja dan X adalah skor *locus of control*. Nilai koefisien 0,327 dengan nilai t sebesar 11,704 dan signifikansi $p < 0,001$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada skor *locus of control* diikuti oleh peningkatan 0,327 unit pada tingkat stres kerja. Data ini secara jelas mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi kontrol diri, baik dalam arti kontrol internal maupun eksternal, semakin besar pula tekanan psikologis yang dirasakan oleh karyawan perantau, terutama ketika mereka harus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru dan berbeda dari lingkungan asal mereka.

Dalam konteks teori dasar, Rotter (1966) mengemukakan bahwa individu dengan kontrol internal meyakini bahwa hasil hidup mereka merupakan konsekuensi langsung dari usaha dan kemampuan pribadi. Namun, di sisi lain, individu dengan kontrol eksternal mengaitkan hasil tersebut dengan faktor-faktor di luar diri mereka, seperti keberuntungan atau intervensi orang lain. Karyawan perantau, yang menghadapi adaptasi terhadap perbedaan budaya, sistem kerja yang tidak familiar, dan keterbatasan dukungan sosial,

sering kali mengalami ketidaksesuaian antara standar tinggi yang mereka tetapkan dan kemampuan sistem untuk mendukung inisiatif mereka. Hal ini menyebabkan terjadinya tekanan psikologis yang signifikan, sebagaimana dibuktikan oleh nilai koefisien regresi 0,327 dengan signifikansi statistik $p < 0,001$, yang mengindikasikan bahwa peningkatan persepsi kontrol diri berbanding lurus dengan peningkatan stres kerja. Ketika harapan diri yang tinggi tidak terpenuhi karena hambatan-hambatan struktural atau kultural, terjadi disonansi kognitif yang memperburuk tekanan emosional (Festinger, 1957).

Lebih lanjut, teori *coping* yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984) menyatakan bahwa stres terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan lingkungan dan kemampuan individu untuk mengatasinya. Hasil uji data dalam penelitian ini mendukung teori tersebut, karena karyawan perantau dengan skor *locus of control* tinggi menunjukkan peningkatan stres ketika mereka dihadapkan pada kondisi kerja yang penuh dengan ketidakpastian dan kekurangan dukungan. Misalnya, seorang karyawan yang yakin bahwa ia seharusnya dapat mengatasi setiap tantangan dengan usahanya sendiri akan mengalami frustrasi dan kecemasan apabila sistem kerja yang ada tidak memberikan fleksibilitas yang memadai untuk inisiatifnya. Data empiris yang menunjukkan nilai $R = 0,760$ dan $R \text{ Square} = 0,578$ memberikan bukti kuat bahwa persepsi kontrol diri memainkan peran dominan, meskipun tidak sepenuhnya, dalam menentukan tingkat stres, karena faktor eksternal seperti budaya organisasi dan dukungan sosial turut memoderasi hubungan tersebut.

Penelitian terdahulu pada karyawan lokal sering kali melaporkan bahwa internal *locus of control* berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik dan tingkat stres yang lebih rendah, karena dukungan sosial di lingkungan kerja yang familiar membantu mengimbangi ekspektasi yang tinggi (Boone et al., 2002). Namun, dalam konteks perantau, kondisi adaptasi yang penuh tantangan mengubah dinamika tersebut. Karyawan yang meninggalkan lingkungan asal mereka untuk bekerja di tempat baru menghadapi perbedaan budaya yang tajam, sistem kerja yang berbeda, dan keterbatasan jaringan pendukung, sehingga meskipun mereka memiliki kontrol internal yang tinggi, realitas adaptasi yang tidak ideal menyebabkan peningkatan stres.

Dalam integrasi hasil uji data dengan teori, dapat disimpulkan bahwa persepsi kontrol diri berinteraksi secara kompleks dengan kondisi lingkungan. Hasil uji data variabel *locus of control* merupakan prediktor utama yang menjelaskan hampir 58% variasi dalam stres kerja, namun sisa 42% dipengaruhi oleh faktor variabel lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti. Hal ini menegaskan bahwa meskipun kontrol diri tinggi dapat menjadi modal bagi individu untuk mengatasi tekanan, tanpa adanya penyesuaian kondisi lingkungan, ekspektasi tinggi yang melekat justru meningkatkan tingkat stres.

Hasil penelitian ini menyiratkan bahwa meskipun variabel *locus of control* memiliki pengaruh dominan terhadap tingkat stres, variabilitas dalam hasil pengukuran juga dipengaruhi oleh perbedaan individu yang berasal dari pengalaman kerja dan ketersediaan dukungan sosial. Karyawan perantau yang memiliki jaringan pendukung yang kuat dapat mengurangi dampak negatif dari ekspektasi tinggi, sedangkan karyawan yang kurang mendapat dukungan cenderung mengalami peningkatan stres yang lebih tinggi. Oleh

karena itu, angka-angka statistik yang diperoleh tidak hanya menunjukkan kekuatan hubungan secara umum, tetapi juga menyoroti pentingnya faktor moderasi dalam menentukan intensitas stres yang dialami.

Demikianlah integrasi hasil uji data dengan teori dan penelitian terdahulu mengenai pengaruh *locus of control* terhadap stres kerja karyawan perantau. Hasil uji data menyatakan bahwa setiap peningkatan unit pada skor persepsi kontrol diri berkorelasi dengan peningkatan signifikan pada tingkat stres kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan *Locus of control* berperan positif memengaruhi stres kerja pada karyawan perantau

DAFTAR REFERENSI

- AC, G.D. (2018). Budaya Merantau Pada Suku Di Indonesia. repository.uinbanten.ac.id, 1.
- Adi Jaya Nusantara. Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(3).
- Ahmadiansah, R. (2020). PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI Tinjauan Motivasi dan Kepuasan Kerja.
- Ameilia Silvi, W. (2020). PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BPR SYARIAH AL- MABRUR PONOROGO (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Arikunto, S. 2002. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmi, F., Kaler, I. K., & Suarsana, I. N. (2018). Perantau Manggarai di Kelurahan Sesetan Kecamatan Denpasar Selatan. *Humanis*, 22(1), 48-56.
- Aulia, R. N. (2021). PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KEJORA JAYA RAYA KOTA PEKALONGAN (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).
- Azwar, S. (2012). Metode penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). Penyusunan skala psikologi edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bawanda, B. H., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh *Locus of control* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada PT. Nusa Halmahera Minerals. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 6(004), 36-44.
- Chen, J. & Wang, L. (2007). *Locus of control* and The Three Components of Commitment to Change. *Personality and Individual Differences*, (42), 503- 512.
- Damayanthi, E. L. (2015). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(1).
- Dhania, D. R. (2012). Pengaruh stres kerja, beban kerja, terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di kota kudas). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15-23.
- DL, W., & Kuswati, R. (2013). analisis pengaruh *Locus of control* pada Kinerja Karyawan.
- Friedeman Asmi, I. K. (2018). Perantau Manggarai di Kelurahan Sesetan Kecamatan Denpasar. *Jurnal Humanis*, Fakultas Ilmu Budaya Unud, 48.
- HAFITIA, H. (2018). LAYANAN KONSELING INDIVIDU DALAM MEMBANTU PERANTAU UNTUK BERADAPTASI DENGAN LINGKUNGAN BARU (Studi Kasus Di Kampung Widara Rt03/Rw04, Kecamatan Tigaraksa, Kabupaten Tangerang, Banten) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri" Sultan Maulana Hasanuddin" Banten).
- Harrisma, O. W., & Witjaksono, A. D. (2013). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 650-662.

- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1), 26-35.
- H, Hendra Indy & Handoyo, Seger. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 1-5.
- IRFAN, M. (2017). MERANTAU DAN PROBLEMATIKANYA. Skripsi. Jaya, E. D. & Rahmat, I. (2005). Burnout ditinjau dari *Locus of control* Internal dan Eksternal. *Majalah Kedokteran Nusantara*. 38 (3), 213-218.
- Kamasanthi, T. (2008). Hubungan *Locus of control* dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan yang Berumah Tangga di PT. X Tangerang. *Jurnal Psikologi*, 6(2), 80-86.
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja. Nas Media Pustaka.
- Karyanto, B. (2020). PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN HEAD OFFICE CV JASA ALAM. *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN BISNIS TRIANGLE*, 1(3), 58-70.
- Marchelia, V. (2014). Stres kerja ditinjau dari shift kerja pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(1), 130-143.
- Murti, C. D., & Utami, E. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy dan Internal *Locus of control* Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD). *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 197-207.
- Periantalo, J. (2015). Penyusunan Skala Psikologi: Asyik, Mudah, & Bermanfaat. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Purwaningsih, D. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Biro Psikologi Madina Gempita. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 2(2), 51-63.
- Rachim, R., Kadir, A. R., & Nontji, W. (2016). Hubungan *Locus of control* dengan Komitmen Organisasi Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Manarang*, 2(1), 1-5.
- Risma, S. A. (2022). HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL* INTERNAL DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGI PADA REMAJA (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).
- Reza, J. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(3).
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2011). *Spss vs lisrel: Sebuah pengantar, aplikasi untuk riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyowati, S. (2017). Analisis Pengaruh *Locus of control* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 129-139.
- Sitanggang, D. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PT. DBS INDONESIA CABANG JUANDA (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Sumijah. (2015). *Locus of control* pada Masa Dewasa. Seminar Psikologi & Kemanusiaan: Psychology Forum UMM. ISBN: 978-979-796-324-8, 384- 391.
- Suryabrata, S. (2000). Pengembangan Alat Ukur Psikologis. Yogyakarta: Andi Offset. Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Syaifullah, A. S., & Nurtjahjanti, H. (2019). Hubungan Antara *Locus of control* Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pabrik Garment Pt. Sri Rejeki Isman Sukoharjo. *Jurnal Empati*, 7(4), 1442-1447.
- Tiwa, V. D., Yuniarvi, R. D., Soblia, H. T., & Firdaus, P. I. (2021). Statistik Mobilitas Penduduk dan Tenaga Kerja 2021. Badan Pusat Statistik Indonesia, 37.

- Ufaira, R. A., & Hendriani, W. (2020). MOTIVASI KERJA PADA GURU HONORER DI INDONESIA: A LITERATURE REVIEW. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 4(2), 212- 221.
- WIJAYA, H., Iswari, R. D., & Appulembang, Y. A. (2021). PERAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP PROKRASTINASI AKADEMIK PADA MAHASISWA AKHIR DALAM MENYELESAIKAN SKRIPSI SELAMA MASA PANDEMI COVID-19 (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).
- Wijono, S. (2010). Psikologi industri & organisasi. Kencana.
- Zulkarnaen, W. (2018). Pengaruh tipe kepribadian terhadap stres karyawan pada cv.