

**HUBUNGAN ANTARA *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* DAN
DUKUNGAN SOSIAL DENGAN STRESS KERJA PADA INSTANSI
PEMERINTAHAN KABUPATEN BANJAR**

Muhammad Khafidh Fajrin

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Abstrak

Seorang individu yang memiliki *internal locus of control* yang tinggi dan mendapatkan dukungan sosial dapat mengurangi stres kerja, hal ini dikarenakan semakin besar dukungan sosial yang diterima oleh individu maka semakin rendah tingkat stres kerjanya dan begitu pula sebaliknya. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *internal locus of control* dan dukungan sosial dengan stres kerja, mengetahui hubungan *internal locus of control* dengan stres kerja dan hubungan dukungan sosial dengan stres kerja. Subjek dalam penelitian ini sejumlah 106 pegawai yang bekerja di Instansi Pemerintahan Kabupaten Banjar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *internal locus of control* dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (F hitung 63,269 dan $p = 0,000 < 0,05$). *Internal locus of control* berkorelasi negatif secara signifikan dengan stres kerja ($t = -2,067$ dan $p = 0,041 < 0,05$). Dan dukungan sosial berkorelasi negatif secara signifikan dengan stres kerja ($t = -2,485$ dan $p = 0,015 < 0,05$)

Kata kunci: *Internal Locus Of Control*, Dukungan sosial, Stres Kerja, Pegawai Pemerintahan

Abstract

An individual who has a high internal locus of control and gets social support can reduce work stress, this is because the greater the social support received by the individual the lower the level of stress it works and vice versa. The purpose of this study was to determine the relationship between internal locus of control and social support with work stress, to find out the relationship between internal locus of control and work stress and the relationship of social support with work stress. The subjects in this study were 106 employees who worked in the Banjar Regency Government Agency. The results of this study indicate that internal locus of control and social support simultaneously have a significant effect on work stress (F count 63,269 and $p = 0,000 < 0,05$). Internal locus of control was significantly negatively correlated with work stress ($t = -2.067$ and $p = 0.041 < 0.05$). And social support was significantly negatively correlated with work stress ($t = -2.485$ and $p = 0.015 < 0.05$)

Keywords: *Internal Locus Of Control*, *Social Support*, *Job Stress*, *Government Employees*

email: havidfajrin@gmail.com
Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945
Jalan Semolowaru No. 45 Sukolilo Surabaya

Pendahuluan

Seorang individu dalam suatu organisasi akan menjadi sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi. Pegawai merupakan aset utama dalam organisasi yang akan menentukan hidup matinya suatu organisasi. Seorang pegawai akan menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan suatu organisasi. Individu diharapkan dapat bekerja dengan senang hati untuk menghindari terjadinya stres dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mengganggu dan mengancam kesehatan dirinya. Didalam lingkungan kerja terdapat tantangan yang harus bisa diselesaikan secara cepat dan benar. Akibat adanya tuntutan kerja maka dapat meningkatkan stres dalam diri mereka. Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang akan merasakan ketegangan yang terjadi ketika mendapatkan permasalahan atau tantangan yang tidak dapat diselesaikan dengan baik. Menurut *National Institute Occupational Safety and Healthh* (NIOSH) 1999, stres yang diakibatkan oleh suatu pekerjaan dapat mengganggu dan merugikan disaat mereka tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik, merupakan respon dari emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau keinginannya.

Menurut WHO pada tahun 2014, sebanyak 8% penyakit yang ditimbulkan oleh akibat kerja adalah depresi atau stres. Hasil penelitian Labour Force Survey pada tahun 2014 menemukan adanya 440.000 kasus stres yang diakibatkan oleh pekerjaan. Di Indonesia juga terjadi peningkatan stres kerja pada pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan adanya hasil survey yang melibatkan lebih dari 16 ribu pekerja profesional pada tahun 2017 oleh Regus bahwa 64% pekerja di Indonesia merasa stres semakin meningkat dibandingkan tahun sebelumnya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap salah satu pimpinan di Instansi tersebut menyatakan bahwa beban kerja di Instansi BAPPEDA dan BPKD memiliki intensitas lebih banyak dibandingkan dengan SKPD (Satuan Kerja Pemerintahan Daerah) lainnya. Hal ini dikarenakan kedua Instansi tersebut memulai pekerjaan dari awal yaitu dari perencanaan hingga dilakukannya evaluasi kerja. Dengan adanya beban kerja yang lebih banyak, maka produktifitas pegawai menjadi menurun sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai dan tidak sesuai *deadline*.

Adanya stres kerja yang meningkat pada karyawan akan mempunyai konsekuensi negatif seperti absensi, hilangnya produktivitas, kepuasan rendah dan penyakit psikologis ataupun psikis. Dengan dilakukan upaya untuk mengurangi dan mengendalikan adanya stres kerja sangat penting dalam suatu perusahaan (Karimi, R, Alipour, F, 2011).

Menurut Larsen & Buss (2010) stres dapat terjadi disaat manusia dihadapkan pada suatu kondisi yang terlihat tidak dapat dikontrol dengan baik. Semua kejadian yang menekan mereka maka dianggap akan mengancam dan menjadi sebuah tantangan, tergantung dari individu tersebut menanggapinya seperti apa. Hal ini dapat diasosiasikan dengan *locus of control*.

Menurut Larsen & Buss (2010), *locus of control* merupakan sebuah konsep yang menggambarkan adanya tanggung jawab dalam diri atas kejadian yang dialami dalam hidupnya. Locus of control dibagi menjadi dua kategori menurut Vijayashree et al (2011) yaitu *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*. Individu dengan *internal locus of control* ini memiliki sudut pandang bahwa segala hasil yang didapatkan baik dan buruk ini dikarenakan adanya faktor dalam diri mereka. Contohnya kemampuan, keterampilan dan usaha. Individu akan beranggapan bahwa keberhasilan bisa diraih sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan usaha sendiri. Sedangkan individu dengan *eksternal locus of control* meyakini bahwa yang terjadi dalam diri mereka telah dikendalikan oleh kekuatan luar seperti faktor keberuntungan, kesempatan dan takdir. Sehingga individu akan mempunyai keyakinan bahwa keberhasilan mereka hanya keberuntungan atau nasib saja.

Faktor efektif yang dapat menurunkan stres di tempat kerja salah satunya dengan *Internal Locus of control*. Hal ini dikarenakan pegawai yang masuk dalam kategori *Internal Locus of Control* beranggapan bahwa keterampilan, kemampuan dan usaha akan menentukan keberhasilan dalam hidup mereka. Sehingga mereka akan selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilan kerja supaya dapat meraih kesuksesan. Selain itu, agar terhindar dari stres kerja maka mereka akan berusaha mengatasi adanya hambatan yang dihadapi dalam lingkungan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Roddenberry (2007) terhadap mahasiswa di Amerika tentang mediasi *locus of control* dan *self-efficacy* terhadap stres, penyakit dan pemanfaatan layanan kesehatan menyatakan bahwa adanya korelasi antara *locus of control* dan stres. Dalam penelitian itu ditemukan bahwa *eksternal locus of control* berhubungan dengan adanya peningkatan tingkat stres pada diri seseorang. Sedangkan tingkat stres yang rendah diasosiasikan dengan tingkat *internal locus of control* yang tinggi.

Dalam mengatasi terjadinya stres kerja maka individu membutuhkan adanya dukungan sosial baik dari pihak keluarga, atasan maupun rekan kerja mereka. Dukungan sosial merupakan transaksi interpersonal dalam hubungan sosial yang sifatnya tolong menolong dan mendukung individu, terutama dalam masa-masa sulit. Sehingga membuat individu tersebut merasa lebih berharga, diperhatikan dan merasa dicintai. Adanya dukungan sosial yang diterima dapat mengurangi dan mengatasi permasalahan yang membuat individu menjadi stres.

Individu yang mendapat dukungan sosial dapat terhindar dari efek negatif dari stres tersebut, sehingga ketika menjalankan pekerjaannya maka tingkat stress yang dialami akan menurun. Namun stress kerja akan semakin meningkat apabila dukungan sosial yang diberikan tidak ada atau kecil.

Menurut Robbins (2003), stress kerja adalah ketika individu menghadapi sebuah peluang, kendala atau tuntutan yang hasilnya dianggap belum pasti namun penting.

Stres kerja menurut Beehr & Newman (1978) yaitu suatu keadaan dimana adanya interaksi yang terjadi antara manusia dan pekerjaannya. Sedangkan menurut Alves et al (2004) yang menyatakan bahwa stress kerja dapat terjadi ketika kemampuan dan sumber daya individu tidak lagi dapat mengatasi adanya tuntutan terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Robbins (2003), terdapat tiga kategori gejala yang terjadi dibawah kondisi stress kerja, yaitu : 1) Gejala Psikologis (*Psychology*) 2) Gejala Fisik (*Physiological*) 3) Gejala Tingkah Laku (*Behavior*)

Rotter (dalam Intam, 2009) mengatakan bahwa *Internal Locus Of Control* adalah dalam keyakinan individu bahwa terjadinya keberhasilan atau kegagalan merupakan tanggung jawab dirinya sendiri dan merupakan hasil usaha mereka sendiri.

Phares (1976) mengatakan bahwa seorang individu dengan *Internal Locus Of Control* mempunyai kontrol yang tinggi terhadap kesuksesan dan kegagalan yang terjadi dalam kehidupan, kurang merasa tertekan, cenderung mencari cara untuk mengatasi kegagalan, tidak mudah menyerah untuk terus berusaha dan berhasil dalam tugas sehingga kecil kemungkinan mengalami frustrasi atau mengalami stress.

Aspek-aspek *Internal Locus Of Control* yang dikemukakan oleh Rotter dan dikembangkan oleh Crider (dalam Wulandari, 2006) menyatakan bahwa individu yang cenderung *internal locus of control* memiliki karakteristik sebagai berikut: 1) Suka bekerja keras 2) Memiliki inisiatif 3) Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah 4) Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin 5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Dukungan sosial menurut Smet (1994) adalah salah satu fungsi dari ikatan sosial, dan adanya tingkat kualitas umum dari hubungan interpersonal dapat dilihat dari ikatan-ikatan sosial tersebut. Sedangkan menurut Sarason (dalam Kumalasari & Ahyani, 2012) menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan suatu keadaan dimana dia akan menyayangi, menghargai serta memiliki kesediaan dan kepedulian dan dapat diandalkan bagi orang lain. Sedangkan menurut Sarafino (dalam Smet, 1994) mengatakan bahwa dukungan sosial dapat mengacu pada perasaan senang yang ada dalam diri individu, membantu bahkan menerima

pertolongan dari orang lain dan individu yang menerima dan dicintai dukungan sosial tersebut akan merasa dihargai, diterima dan dicintai.

Menurut Sarafino (dalam Kumalasari & Lathifa, 2012) dukungan sosial terdiri dari: 1) Dukungan emosional adalah suatu bentuk dukungan yang diberikan terhadap individu yang meliputi empati, perhatian, kepedulian, dan kasih sayang. Dukungan yang diberikan seperti ini akan menimbulkan adanya perasaan nyaman, perasaan dicintai pada individu. 2) Dukungan penghargaan adalah dukungan yang menunjukkan suatu penghargaan positif terhadap individu, dukungan ataupun persetujuan mengenai ide atau perasaan dari individu tersebut dan perbandingan positif terhadap individu dengan orang lain. 3) Dukungan instrumental merupakan dukungan secara langsung dalam bentuk bantuan secara material ataupun jasa yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah-masalah secara praktis. 4) Dukungan informasi adalah suatu dukungan yang diungkapkan dalam bentuk pemberian saran, penghargaan, bimbingan mengenai apa yang dilakukan individu, guna untuk memecahkan masalah yang dihadapi. 5) Dukungan yang memberikan rasa kebersamaan dalam kelompok serta berbagi dalam minat dan aktivitas social.

Adapun hubungan antar variabel dapat dijelaskan sebagai berikut: Rotter (dalam Allen, 2003) menyatakan bahwa individu yang cenderung dengan *Internal Locus of Control* memiliki indikasi percaya diri, memiliki tanggung jawab atas segala kejadian yang dialaminya. selain itu individu yang cenderung dengan *internal locus of control* memiliki keyakinan bahwa kesuksesan dan kegagalan yang dialaminya disebabkan oleh tindakan dan kemampuannya sendiri.

Individu yang cenderung dengan *internal locus of control* beranggapan bahwa keterampilan, kemampuan, dan usaha yang akan menentukan keberhasilan mereka, termasuk para pegawai yang bekerja mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Maka pegawai akan selalu bersemangat dan berusaha dalam meningkatkan keterampilan kerja mereka untuk meraih kesuksesan dalam pekerjaannya. Selain itu agar terhindar dari terjadinya stres kerja, mereka juga akan berusaha untuk mengatasi permasalahan yang mereka alami.

Pegawai dengan *internal locus of control* tinggi akan selalu berusaha keras dan penuh semangat dalam mencapai tujuan kerjanya dan mereka tidak akan bergantung dengan orang lain dalam usaha pencapaian tujuan kerja tersebut. Selain itu pegawai dengan *internal locus of control* tinggi juga mempunyai sifat lebih mandiri dan lebih ulet serta memiliki daya tahan yang lebih kuat terutama dalam menghadapi suatu kegagalan, khususnya dalam dunia kerja. Hal inilah yang dapat menyebabkan seorang pegawai dengan *internal locus of control* lebih mampu menghadapi stres kerja yang dialaminya.

Pegawai akan merasa lebih tenang dan merasa diperhatikan ketika mereka mendapatkan dukungan sosial dari lingkungan sekitar dibandingkan dengan

pegawai yang tidak mendapatkan dukungan sosial dari lingkungannya. Sehingga pegawai yang mendapatkan dukungan sosial yang tinggi mampu mengontrol stres kerja yang dihadapi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Safarino (2006) menunjukkan hasil bahwa pegawai yang mendapatkan dukungan emosi dan dukungan instrumental dari atasan, rekan kerja, keluarga akan memiliki ketegangan psikologis yang lebih rentan daripada karyawan yang tidak mendapatkan dukungan sosial.

Peran dukungan sosial sangat penting bagi seorang individu, karena dengan adanya dukungan dari keluarga, rekan kerja dan atasan maka akan membuat suasana kerja menjadi lebih menyenangkan. Individu akan merasa dihargai dan mendapatkan kepedulian terhadap suatu masalah yang dihadapi, sehingga mereka akan mempunyai perasaan nyaman karena mendapat dukungan sosial individu akan merasa lebih efektif ketika menghadapi suatu masalah dan cenderung mengembangkan sikap positif terhadap dirinya serta lebih menghargai dirinya sendiri, dengan adanya kepedulian, penghargaan, dorongan dan nasehat dari keluarga, sahabat maupun rekan kerja akan membuat individu tersebut lebih mudah beradaptasi terhadap permasalahan (Maisyarah dan Matulesy, 2015).

Berlandaskan hal tersebut peneliti ingin mengetahui adakah hubungan antara *internal locus of control* dan dukungan sosial dengan stres kerja. Hipotesis dari penelitian ini, yaitu:

1. Ada hubungan antara *internal locus of control* dan dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan instansi pemerintahan Kab. Banjar
2. Ada hubungan negatif antara *internal locus of control* dengan stres kerja pada karyawan instansi pemerintahan Kab. Banjar
3. Ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan instansi pemerintahan Kab. Banjar

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengidentifikasi tiga variabel yang nantinya akan dicari hubungannya. Adapun variabel tersebut adalah: Variabel dependent (Y) Stres kerja, yaitu suatu akibat dari adanya ketidaknyamanan pegawai yang diakibatkan oleh adanya tuntutan pekerjaan yang semakin banyak sehingga akan berdampak pada kesehatan fisik maupun psikologis pegawai tersebut. Sedangkan variabel independent (X1) *internal locus of control*, yaitu penilaian pegawai yang meyakini bahwa suatu peristiwa yang terjadi pada dirinya merupakan hasil dari perilakunya sendiri. (X2) dukungan sosial, yaitu Dukungan Sosial merupakan dukungan dari orang-orang tertentu (keluarga, atasan, rekan kerja) terhadap seorang individu dalam kehidupannya, yang membuat individu tersebut merasa diperhatikan, dicintai, dan dihargai, baik dalam bentuk materi maupun non-materi.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Instansi pemerintahan Kabupaten Banjar yaitu: Bappeda dan BPKD yang berjumlah 200 pegawai. Teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan adalah teknik “*purposive random sampling*”. Menurut Sugiyono (2010) yang dimaksud dengan “*purposive random sampling*” adalah teknik untuk pengambilan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya lebih representatif. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 106 pegawai.

Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode skala, skala *internal locus of control*, skala dukungan sosial dan skala stres kerja. Metode skala yang digunakan peneliti adalah skala likert.

Pengukuran stres kerja, peneliti menggunakan skala penelitian yang memiliki pertanyaan-pertanyaan. Skala stres kerja memodifikasi dari Andrean (2008) terdiri dari tiga aspek yang dikemukakan oleh Robbins yaitu: 1) Gejala Psikologis (*Psychological*) yaitu, terdapat ketidakpuasan pada hubungan kerja, gelisah, cemas, ketegangan, mudah marah, bosan dan sering menunda pekerjaan 2) Gejala Fisik (*Physiological*) yaitu adanya perubahan terhadap metabolisme tubuh, meningkatnya tekanan darah, sakit kepala, dan detak jantung meningkat 3) Gejala Tingkah Laku (*Behavior*) yaitu adanya perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam bekerja, selera makan menurun, meningkatnya konsumsi rokok, berbicara dengan intonasi yang cepat, dan susah tidur. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 20, terdapat 15 aitem valid dari 20 aitem total. Kemudian pengukuran *Internal Locus Of Control*, peneliti menggunakan skala penelitian yang memiliki pertanyaan-pertanyaan. Skala *internal locus of control* memodifikasi dari Wulandari (2006) terdiri dari lima aspek yang dikemukakan oleh Rotter yaitu : 1) Suka bekerja keras 2) Memiliki inisiatif yang tinggi 3) Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah 4) Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin 5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 20, terdapat 26 aitem valid dari 28 aitem total. Sedangkan pengukuran Dukungan Sosial, peneliti menggunakan kuesioner penelitian yang memiliki beberapa pertanyaan. Skala Dukungan Sosial memodifikasi dari Kumalasari & Lathifa (2012) terdiri dari empat aspek yang dikemukakan oleh Sarafino yaitu : 1) Dukungan emosional merupakan bentuk dari dukungan yang diekspresikan melalui rasa empati, perhatian, kepedulian, kasih sayang terhadap individu lain. Dukungan seperti ini akan menimbulkan rasa nyaman, perasaan dicintai pada individu yang bersangkutan. 2) Dukungan penghargaan merupakan dukungan yang terjadi melalui ekspresi seseorang dalam menunjukkan suatu penghargaan positif terhadap individu, dukungan ataupun persetujuan mengenai ide atau perasaan dari individu tersebut dan perbandingan positif terhadap individu dengan orang lain. 3) Dukungan instrumental merupakan

dukungan secara langsung yang diwujudkan dalam bentuk bantuan secara material ataupun jasa yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah-masalah secara praktis. 4) Dukungan informasi merupakan suatu dukungan yang diungkapkan dalam bentuk pemberian saran, penghargaan, bimbingan mengenai apa yang dilakukan individu, guna untuk memecahkan masalah yang dihadapi 5) Dukungan jaringan sosial merupakan dukungan yang memberikan rasa kebersamaan dalam kelompok serta berbagi dalam minat dan aktivitas social. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 20, terdapat 36 aitem valid dari 44 aitem total.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada tabel 1. Menjelaskan hasil uji reliabilitas skala *internal locus of control*, dukungan sosial dan stres kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Internal Locus of Control</i>	0,899	Reliabel
2	Dukungan Kerja	0,918	Reliabel
3	Stres Kerja	0,816	Reliabel

Dalam aplikasinya, reliabilitas oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas (Azwar, 2010). Begitu pula sebaliknya, ketika koefisien semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya.

Pada tabel Uji Reliabilitas diketahui nilai Alpha Cronbach pada variabel *internal locus of control* sebesar 0,899 > 0,800, maka aitem yang digunakan penelitian ini reliabel. Sedangkan pada variabel dukungan sosial diperoleh nilai alpha cronbach sebesar 0,918 > 0,800, maka variabel penelitian ini reliabel. Serta pada variabel Kebermaknaan Hidup diperoleh nilai Alpha Cronbach sebesar 0,816 > 0,800, maka aitem pada variabel ini dinyatakan reliabel.

Uji asumsi dilakukan terlebih dahulu sebelum analisis data, hal ini dikarenakan untuk mengetahui apakah analisis data dalam pengujian hipotesis menggunakan analisis parametrik atau non parametrik. Uji asumsi tersebut meliputi uji normalitas data, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui data yang diperoleh dari masing-masing variabel penelitian bervariasi atau berdistribusi secara normal atau tidak. Jika nilai signifikansi >0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi <0,05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Hasil normalitas dari ketiga variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel	p	Keterangan
Dukungan Sosial	0,061	$p > 0,05$ (Normal)
<i>Internal Locus Of Control</i>	0,154	$p > 0,05$ (Normal)
Stress Kerja	0,066	$p > 0,05$ (Normal)

Dari hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada tiga variabel didapat $p > 0,05$, maka dapat dikatakan ketiga variabel memiliki data berdistribusi normal.

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan atau fungsi linier atau tidak. Untuk menguji linier atau tidaknya suatu data yang dianalisis maka digunakan uji linieritas yaitu variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah jika $p > 0,05$ maka hubungannya tidak linier, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka hubungannya linier.

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas Hubungan

Hubungan Antara Variabel	Uji Linieritas		
	F	Sig	Hasil
<i>Internal Locus Of Control</i> → Stress Kerja	114,654	0,000	Linear
Dukungan Sosial → Stress Kerja	118,533	0,000	Linear

Dari hasil uji linieritas diketahui hubungan *Internal Locus Of Control* dengan Stress Kerja memiliki nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$) artinya hubungan *Internal Locus Of Control* dengan Stress Kerja adalah linier. Sedangkan hubungan Dukungan Sosial dengan Stress Kerja memiliki nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$) artinya hubungan Dukungan Sosial dengan Stress Kerja adalah linier.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi pada penelitian ini menggunakan besaran VIF (Variance Inflation Factor). Nilai cut off yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai VIF > 5 dipastikan terjadi multikolonieritas.

Tabel 41. Uji Multikolonieritas

Variabel	<i>Collinearity Statist</i>		<i>Cut of Point</i>
	Toleransi	VIF	

<i>Internal Locus Of Control</i>	0,157	4,363	≤ 5 (Imam Ghozali.
Dukungan Sosial	0,157	4,363	2013)

Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas menunjukkan hasil *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai toleransi dari seluruh variabel bebas dengan *cut of point* ≤ 5 . Dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model analisis regresi multivariat yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Untuk uji hipotesis yang pertama dengan melakukan uji simultan dan F test yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen *internal locus of control* (X1) dan dukungan sosial (X2) dan variabel dependen stres kerja (Y) secara bersama-sama.

Tabel 52. Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	900,469	2	450,234	63,269	,000 ^b
Residual	732,965	103	7,116		
Total	1633,434	105			

Berdasarkan tabel uji F dalam uji F hitung = 63,269 dan F tabel = 3,09. Artinya diketahui bahwa F hitung > F tabel dan signifikansi atau probabilitas = $0,000 < 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *internal locus of control* (X1) dan dukungan sosial (X2) berpengaruh terhadap stress kerja (Y). Jadi hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat hubungan antara *internal locus of control* dan dukungan sosial dengan stress kerja pada pegawai instansi pemerintahan daerah kabupaten Banjar.

Tabel 63. Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	79,559	2,445		32,536	,000
ILOC	-,247	,119	-,344	-2,067	,041
Dukungan Sosial	-,314	,126	-,414	-2,485	,015

Berdasarkan tabel uji t terlihat pada tabel nilai koefisiensi korelasi pada variabel *internal locus of control* dengan stres kerja memiliki signifikansi 0,041 ($p < 0,05$). Variabel *internal locus of control* mempunyai t regresi yakni -2,067, yang

berarti variabel *internal locus of control* mempunyai hubungan negatif dengan variabel stres kerja. Artinya jika *internal locus of control* tinggi, maka stres kerja akan menurun, namun jika *internal locus of control* rendah, maka stres kerja akan meningkat. Jadi hipotesis kedua diterima.

Selain itu pada variabel dukungan sosial dengan stres kerja memiliki signifikansi 0,015 ($p < 0,05$). Variabel dukungan sosial mempunyai t regresi yakni -2,485, yang berarti variabel dukungan sosial mempunyai hubungan negatif dengan variabel stres kerja. Artinya jika dukungan sosial tinggi, maka stres kerja akan menurun, namun jika dukungan sosial rendah, maka stres kerja akan meningkat. Jadi hipotesis ketiga diterima.

Berdasarkan hasil uji deskripsi berdasarkan jenis kelamin diketahui penelitian didominasi oleh subjek perempuan yaitu 56,6% (60 orang), sedangkan subjek laki-laki hanya 43,4% (46 orang). Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Distribusi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen (%)
Laki-laki	46	43,4
Perempuan	60	56,6
Total	106	100,0

Berdasarkan hasil uji deskripsi berdasarkan masa kerja diketahui penelitian didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 0 – 10 Tahun yaitu 42,5% (45 orang), kemudian pegawai dengan masa kerja 11 – 20 Tahun yaitu 37,7% (40 orang), dan pegawai dengan masa kerja 21 – 30 tahun yaitu 19,8% (21 orang). Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Distribusi Subjek Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persen (%)
0 – 10 Tahun	45	42,5
11 – 20 Tahun	40	37,7
21 – 30 Tahun	21	19,8
Total	106	100,0

Hasil uji dengan analisis regresi menyatakan bahwa adanya hubungan antara *Internal Locus of Control* dan dukungan sosial dengan stres kerja pada pegawai. Jadi hipotesis 1 yang menyatakan adanya hubungan antara *Internal Locus of Control* dan dukungan sosial dengan stres kerja pada pegawai di Instansi Pemerintahan Kabupaten Banjar diterima. Sehingga *Internal Locus of Control* yang tinggi bersamaan dengan dukungan sosial yang tinggi akan menurunkan

stres kerja pada pegawai di Instansi Pemerintahan Kabupaten Banjar, begitu pula sebaliknya. Selain itu ketika pegawai memiliki *Internal Locus of Control* yang tinggi maka pegawai tersebut mempunyai keyakinan bahwa pengendalian dari kehidupannya datang dari dalam dirinya sendiri serta pegawai tersebut dapat mengatur dan mengarahkan hidupnya serta memiliki kemampuan dan kebebasan dalam menentukan perilakunya untuk mengendalikan penguat yang diterimanya.

Pegawai yang memiliki *internal locus of control* memiliki keyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya, kegagalan-kegagalan, keberhasilan dikarenakan oleh pengaruh dirinya sendiri. Jadi seorang pegawai yang memiliki *internal locus of control* yang tinggi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, hal ini juga disebabkan karena pegawai tersebut memiliki daya tahan dan keefektifan dalam menghadapi dan menyikapi datanya stresor-stresor kerja.

Selain itu seorang pegawai yang mendapatkan dukungan sosial dari atasan, rekan kerja maupun keluarganya akan mampu beradaptasi dengan stresor, yang pada akhirnya akan membuat stress yang dirasakan semakin rendah. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Blonger, Zuckerman dan Kessler (2000) yang menyatakan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan kemampuan beradaptasi seseorang terhadap stresor.

Dukungan sosial merupakan transaksi interpersonal dalam hubungan sosial sifatnya menolong dan mendukung individu, terutama dalam masa-masa sulit, sehingga membuat individu tersebut merasa lebih berharga, merasa diperhatikan dan merasa dicintai. Pada dasarnya individu merupakan makhluk sosial yang memiliki dua kebutuhan sosial mendasar yang meliputi kebutuhan memiliki dan dimiliki serta kebutuhan untuk memperoleh dukungan dalam tindakan yang dilakukannya. Sehingga dengan adanya dukungan-dukungan sosial yang diterima dari orang lain mampu mengurangi, mengantisipasi atau mengatasi stres kerja pada pegawai.

Adanya hubungan negatif antara *internal locus of control* dengan stress kerja yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan signifikan. Semakin tinggi *internal locus of control* yang dimiliki oleh pegawai, maka stress kerja yang dimiliki pegawai tersebut semakin rendah, begitupula sebaliknya.

Seseorang dengan *internal locus of control* cenderung menganggap bahwa ketrampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*efforts*) lebih menentukan pencapaian dalam hidup mereka, termasuk pada karyawan dalam pencapaian tujuan kerjanya. Pegawai akan mengembangkan usahanya untuk meningkatkan ketrampilan kerja yang mereka miliki dalam rangka meraih sukses dalam pekerjaan, serta berusaha mengatasi hambatan yang mereka hadapi dalam lingkungan kerja agar terhindari dari stres kerja.

Adanya hubungan negatif antara dukungan sosial dengan stress kerja yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan signifikan. Semakin tinggi tingkat

dukungan sosial yang di terima oleh pegawai, semakin rendah stres kerja yang dialami oleh pegawai tersebut, begitupula sebaliknya.

Kontribusi dukungan sosial dalam menurunkan stres dapat dilihat dari aspek-aspek dukungan sosial, yaitu aspek dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan jaringan sosial.

Dukungan emosional berkaitan dengan pemberian empati pada seseorang yang sedang mengalami kesulitan. Rogers (dalam Rohman, Prihartanti dan Rosyid, 1997) menyatakan bahwa adanya pernyataan empati menyebabkan seseorang merasa diterima secara positif di lingkungannya. Pada saat seseorang merasa diterima secara positif maka orang tersebut cenderung mengembangkan sikap positif terhadap dirinya dan lebih menerima serta menghargai dirinya sendiri. Dalam keadaan seperti ini pegawai dapat mengatasi stres kerja yang dialaminya.

Dukungan penghargaan meliputi ungkapan-ungkapan positif, ungkapan dorongan untuk maju dan bersemangat atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu dan perbandingan positif dengan orang lain. Pada dasarnya setiap manusia membutuhkan kehangatan, penghargaan, penerimaan, pengagungan dan cinta dari orang lain yang biasa disebut *need of positive regard* (Roger dalam Rohman, Prihartanti dan Rosyid, 1997). Ketika seseorang mengalami stres, dukungan dalam bentuk ini akan membantu untuk membangun harga diri, merasa berharga, dapat meningkatkan kepercayaan diri dan konsep diri.

Dukungan instrumental meliputi bantuan seperti benda-benda yang dapat membantu melancarkan sebuah pekerjaan, secara langsung membantu pelaksanaan pekerjaan, termasuk memberi tambahan waktu. Pada saat seseorang diberikan bantuan secara langsung mengerjakan pekerjaannya ataupun diberikan waktu yang lebih lama dalam mengerjakannya, maka beban kerja akan semakin ringan. Sebagai mana yang diketahui bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menjadi sumber stres, sehingga jika beban kerja semakin ringan, maka kemungkinan untuk mengalami stres juga akan berkurang.

Selain ketiga hal tersebut, dukungan sosial dapat berupa dukungan informatif. Dukungan informatif ini berkaitan dengan pemberian informasi dalam mengatasi suatu permasalahan pribadi maupun pekerjaan yang meliputi pemberian nasihat, arahan dan keterangan yang dibutuhkan kepada seorang yang membutuhkan. Pada saat seorang mendapatkan pengarahan dan informasi mengenai pekerjaan maupun masalah pribadi, maka pegawai dapat mengerti dengan baik mengenai pekerjaan dan bagaimana peran yang harus dilakukan didalam pekerjaan itu. Seorang akan terhindar dari konflik peran dan ketidakpastian kerja ketika orang tersebut mengetahui dengan benar pekerjaan dan perannya dalam pekerjaan tersebut. adanya ketidakpastian kerja ini dapat

menyebabkan adanya stres kerja. Maka dengan diberikan dukungan informasi akan dapat mengatasi adanya stres kerja.

Dengan adanya dukungan jaringan sosial yang meliputi tolong menolong, bersahabat dan bekerja sama akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Sehingga akan meminimalkan terjadinya stres kerja (Hadipranata, 1999).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. *Internal locus of control*, dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada pegawai di Instansi Pemerintahan Kabupaten Banjar.
2. *Internal locus of control* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan stres kerja. Artinya bahwa semakin tinggi *Internal locus of control* maka akan menurunkan stres kerja pada pegawai
3. Dukungan sosial memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan stres kerja. Artinya bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka akan menurunkan stres kerja pada pegawai

Saran

1. Kepada Pegawai sebagai Subjek Penelitian
 - a. Para pegawai disarankan mampu meningkatkan internal locus of control agar dapat mengatasi stres kerja dengan cara mengikuti pelatihan dan psikoedukasi.
 - b. Para pegawai disarankan dapat meningkatkan dukungan sosial dengan cara meningkatkan kerjasama antar pegawai, seperti menanamkan budaya tolong menolong.
2. Kepada Peneliti Selanjutnya
Diharapan untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik stress kerja untuk mengganti variabel bebas *internal locus of control* dan dukungan sosial dengan variabel-variabel lain, seperti dengan variabel tipe kepribadian, kecerdasan emosi atau lingkungan kerja.

Daftar Pustaka

- Allen, B. P. (2003). *Personality Theories: Development, growth, and diversity 4th edition*. United States of America : Pearson Education Inc
- Beehr, T.A. & Newman, J.E. (1978). Job stress. employee health and organization effectiveness : a facet analisis model and literature review. *Personel Psychology*.

- Bolger, N., Zuckerman, A., & Kessler, R. C. (2000). Invisible support and adjustment to stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 953-961.
- Karimi, R & Alipour, F. (2011). Reduce job stress in organization: role of locus of control. *International Journal of Business and Social Science*, 2(18), 231-236.
- Kumalasari, F & Lathifa, A.N. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri remaja di panti asuhan. *Jurnal Penelitian*. Kudus: Universitas Muria Kudus.
- Larsen, R.& David, M.B. (2010). *Personality psychology fourth edition*. New York: McGraw-Hill
- Maisyarah&Matulesy, A. (2015). dukungan sosial, kecerdasan emosi dan resiliensi guru sekolah luar biasa. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(3).
- Phares, E. J. (1976). *Locus of control in personality*. New Jersey: General Learning Press.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi. Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Roddenberry, A.C. (2007). Locus of control and self efficacy potential mediators of stress, illness and utilization of health services in college students. *Dissertation*. Florida: University of Central Florida.
- Rohman, T.N, Nanik, P, & Haryanto F.R.(1997). Hubungan antara dukungan sosial dengan *burnout* pada perawat putri di rumah sakit swasta. *Jurnal PSIKOLOGIKA*, 4, 51-59.
- Smet. (1994). Psikologi kesehatan. Jakarta : Grasindo
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Vijayashree, L & Jagdishchandra, M.V. (2011). *Locus of control and job satisfaction: psu employees.*. India: Naranlala School of Industrial Management and Computer Service. *Serbian Journal of Management*, 6(2), 193-203
- Wulandari, O. (2006). *Hubungan locus of control dengan prokstinasi akademik mahasiswa program studi bimbingan dan konseling*. UKSW Salati