

**HUBUNGAN ANTARA KENDALI LOKUS DENGAN BEBAN KERJA
PADA KARYAWAN BUMN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Pada
Program Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi*



OLEH

Winnie Luchiana Dharman

178110105

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

PEKANBARU

2021/2022

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : Winnie Luchiana Dharman

Npm : 178110105

Fakultas : Fakultas Psikologi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini berjudul “ Hubungan Antara Kendali Lokus Dengan Beban Kerja Pada Karyawan BUMN” adalah karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut.

Pekanbaru, 6 Agustus 2021

Yang Menyatakan

Winnie Luchiana Dharman

PERSEMBAHAN

Atas Izin Allah SWT

Serta Dengan Ketulusan Dan Kerendahan Hati

Saya Mempersembahkan Karya Ini

Kepada:

Ayah, Mama, Adik, serta Keluarga Besar

Semoga dengan kelulusan ini menjadi kebanggaan untuk kalian semua.

Teruntuk kedua orangtua saya ayah (Ehen Darman dan mama (Lusiana) yang sangat saya cintai dan sayangi, terimakasih sudah mendukung saya dengan sangat tulus dan selalu memotivasi saya sampai saat ini. Terimakasih untuk ayah mama yang sangat saya sayangi.

MOTTO

“Bahkan sehelai rambutmu pun tidak akan jatuh tanpa izin allah, maka dari itu belajarlah dari masalah tersebut”

<Winnie Luchiana Dharman >

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim...

Segala puji dan syukur kepada ALLAH SWT yang masih memberikan rahmat dan hidayahnya, yang senantiasa memberikan kasih dan karunianya kepada penulis dan atas izin-Nya peneliti dapat menyusun skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Kendali Lokus Dengan Beban Kerja Pada Karyawan BUMN”. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 (S1) pada fakultas ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Dalam kesempatan ini dengan segala hormat izinkan penulis untuk mengucapkan ribuan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH.,MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi.,Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr.Fikri, S.Psi., M.si selaku wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi.,Psikolog selaku wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Yulia Herawaty, S.Psi.,MA selaku wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
7. Bapak Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog selaku Sekertaris Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
8. Ibu Syarifah Farradinna, S.Psi., M.A., Ph.D selaku Pembimbing saya dan yang selalu memberikan semangat untuk terus belajar dan berusaha serta kesabaran dalam membimbing pemrosesan dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Bapak/ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Terima kasih banyak atas segala dukungan, ilmu serta berbagai pengalaman yang sangat bermanfaat bagi peneliti selama belajar di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
10. Terima kasih kepada pengurus TU Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang telah membantu dalam pelayanan yang baik selama ini.
11. Terimakasih banyak kepada ayah Ehen Darman dan mama Lusiana sudah menjadi orang tua yang sangat baik dan hebat, terimakasih selalu mendoakan saya, dukungan, perhatian, motivasi dan kasih sayang yang tidak pernah putus kepada saya hingga akhirnya saya bisa menyelesaikan tugas akhir ini. Terimakasih banyak kepada adik saya Desta Wily Hazorhi yang selalu mendukung dan menyemangati saya untuk dapat menyelesaikan skripsi saya.
12. Terimakasih kepada karyawan PLN yang telah membantu saya untuk menyelesaikan skripsi dan telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner google form yang saya berikan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

13. Terima kasih kepada om dan tante yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam mengerjakan skripsi, motivasi yang akan selalu saya ingat serta kritik dan saran khususnya kepada om Novrizaldi dan tante Rahmah, Peneliti ucapkan terimakasih atas segala bantuan dan motivasi yang telah diberikan.
14. Terimakasih juga buat teman, kakak dan adik yang tidak pernah lupa memberikan dukungan dan motivasi dorongan yang luar biasa mereka adalah Sri andika Utami, Angga Saputra, Junanda, Afrila Zakia.
15. Terima kasih kepada M. Febrianov yang selalu mendengarkan keluh kesah selama menyusun skripsi ini, selalu memberi semangat, dan selalu untuk mengingatkan selalu berdoa dalam menyelesaikan skripsi.
16. Terima kasih kepada teman-teman seperbimbingan yang dengan semangat nya selalu mengerjakan revisi dengan sukacita, Lidel, Silvi, Hana, Fika, Mutiara Eka
Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pekanbaru,

Winnie Luchiana Dharman

DAFTAR ISI

BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
A. Manfaat Teoritis	6
B. Manfaat Praktis.....	6
BAB II.....	7
Landasan Teori.....	7
2.1 Beban Kerja.....	7
2.1.1 Pengertian Beban Kerja	7
2.1.2 Aspek-aspek Beban Kerja.....	9
2.1.3 Faktor-Faktor Beban Kerja	11
2.2 Kendali Lokus	13
2.2.1 Pengertian Kendali Lokus.....	13
2.2.2 Aspek Kendali Lokus.....	15
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kendali Lokus	16
2.3 Hubungan Kendali Lokus Dengan Beban Kerja	17
2.4. Hitoptesis Penelitian.....	18

BAB III	19
3.1 Identifikasi Variabel	19
3.2 Definisi Operasional	19
3.3 Subjek Penelitian	20
3.4 Metode Pengumpulan Data	21
3.5 Validitas dan Reliabilitas	23
3.5.1 Validitas	23
3.5.2 Reliabilitas	23
3.6 Metode Analisis Data	23
BAB IV	25
4.1 Orientasi Kancan Penelitian	25
4.2 Pelaksanaan Penelitian	26
4.3 Analisis Hasil Penelitian	27
4.4.1 Uji Asumsi	30
4.4.2 Uji Hipotesis	31
4.5 Pembahasan	31
BAB V	Error! Bookmark not defined.
PENUTUP	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran	53

DAFTAR PUSTKA**Error! Bookmark not defined.**

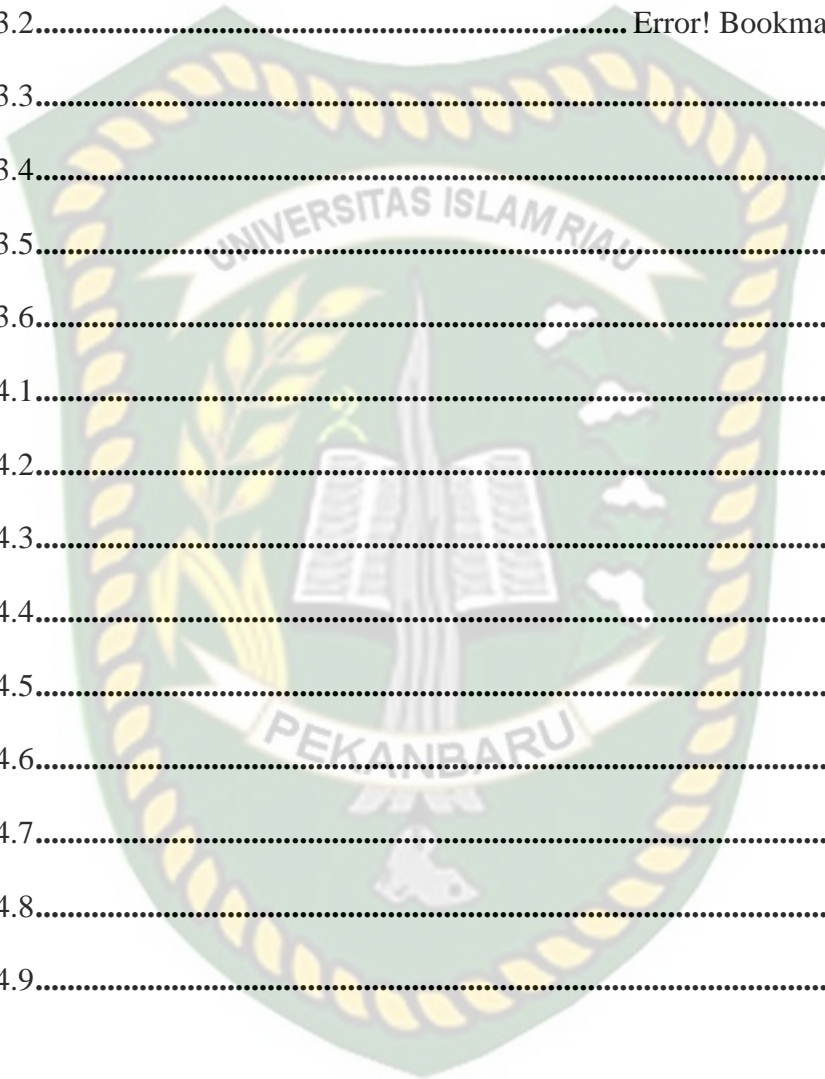


Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.....	22
Tabel 3.2.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.3.....	25
Tabel 3.4.....	26
Tabel 3.5.....	28
Tabel 3.6.....	28
Tabel 4.1.....	29
Tabel 4.2.....	29
Tabel 4.3.....	30
Tabel 4.4.....	31
Tabel 4.5.....	30
Tabel 4.6.....	30
Tabel 4.7.....	30
Tabel 4.8.....	30
Tabel 4.9.....	30



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Skala Try Out	40
LAMPIRAN 2 Hasil Output Penelitian	47
LAMPIRAN 3 Skala Penelitian	52



HUBUNGAN ANTARA KENDALI LOKUS DENGAN BEBAN KERJA PADA
KARYAWAN BUMN

Winnie Luchiana Dharman

178110105

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRAK

Beban kerja adalah suatu kegiatan atau kemampuan seseorang dalam menerima pekerjaan yang sebagai tanggung jawab yang harus dikerjakan. Kendali lokus merupakan kontrol atau kendali seseorang atas kehidupannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kendali lokus dengan beban kerja pada setiap karyawan yang bekerja di perusahaan BUMN. jumlah subjek dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 149 orang karyawan PLN yang bekerja di lapangan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik *quota sampling*. Pengumpulan data menggunakan 36 aitem pada skala beban kerja dan 34 aitem pada skala kendali lokus. analisis yang digunakan Hasil penelitian ini menggunakan analisis reliabilitas, validitas, diskriptif, asumsi dan uji hipotesis, dengan menggunakan *SPSS*. 20 diperoleh α : 0,904 skala kendali lokus dan α : 0,854 skala beban kerja, dengan kategorisasi skala kendali lokus-beban kerja sangat rendah yaitu 100. Uji normalitas $K-sz= 0,06$ $p > 0,05$ dinyatakan data normal. Berdasarkan analisis hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara dengan teknik yang dilakukan menunjukkan $R = -0.0103$, $p > 0,05$ menunjukkan hipotesis di tolak. Penelitian ini di harapkan agar penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel yang dapat mempengaruhi keseimbangan kerja-kehidupan.

Kata Kunci : Kendali Lokus-Beban Kerja.

THE RELATIONSHIP BETWEEN LOCUS CONTROL AND WORKLOAD ON SOE EMPLOYEES

Winnie Luchiana Dharman

178110105

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

ABSTRAK

Workload is an activity or a person's ability to accept work as a responsibility that must be done. Locus control is a person's control or control over his life. This study aims to determine whether there is a relationship between locus control and workload for every employee who works in a state-owned company. The number of subjects in this study amounted to 149 PLN employees who work in the field. Data collection techniques in this study using quota sampling technique. Data collection used 36 items on the workload scale and 34 items on the locus control scale. analysis used. The results of this study use analysis of reliability, validity, descriptive, assumptions and hypothesis testing, using SPSS. 20 obtained α : 0.904 locus control scale and : 0.854 workload scale, with a very low categorization of the workload-locus control scale of 100 . Normality test K-sz = 0.06 $p > 0.05$ stated normal data. Based on the analysis of the alternative hypothesis which states that there is no relationship between the technique used, it shows $R = -0.0103$, $p > 0.05$ indicating the hypothesis is rejected. It is hoped that further research will consider variables that can affect work-life balance.

Keywords: Locus Control-Workload.

ارتباط بين سطوة لوكوس بتكليف العمل لدى الموظف BUMN

ويني لوجيانا درمان

178110105

كلية علم النفس
الجامعة الإسلامية الرياوي
ملخص

كان تكليف العمل هو كفاءة الشخص في عمل مسؤوليته. وإن سطوة لوكوس هي كفاءة الشخص على حياته. يهدف هذا البحث إلى معرفة هل يوجد ارتباط بين سطوة لوكوس بتكليف العمل لدى الموظف BUMN. وأما عدد أفراد البحث هي 149 موظفاً PLN. وأما أسلوب جمع البيانات بأسلوب quota sampling. وتجمع البيانات بمقياس تكليف العمل 36 بنوداً ومقياس سطوة لوكوس 34 بنوداً. وتحلل البيانات بتحليل realibilitas، و تصديق وتوصيف والفرضية وحساب الفرضية باستخدام spss. 20 فيوجد $\alpha: 0.904$ مقياس سطوة لوكوس و $\alpha: 0.854$ مقياس تكليف العمل، وأما مقياس سطوة لوكوس في مستوى رخيص جداً ونتيجته 100. وحساب k-sz normalitas = $0.06 > p > 0.05$ والبيانات في العادي. نظراً إلى تحليل فرضية البحث فدللت بأن لا يوجد الارتباط بين أسلوب دلت على $R = -0.0103$ ، $p < 0.05$ فدللت فرضية البحث مردودة. وترجو الباحثة إلى الباحث التالي أن يختار المتغير المؤثر على التوازن بين العمل والحياة.

الكلمات الرئيسية: سطوة لوكوس-تكليف العمل

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) salah satu faktor utama dalam sebuah organisasi. Secara umum SDM di Indonesia sangat terbatas pada jumlah kualitas sehingga menjadi kelemahan di intitusi pemerintahan. Suatu organisasi selalu mempunyai cara agar dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas performa kerja, salah satu cara dengan mengatur beban kerja. Menurut Simangunsong (2016) mengitung beban kerja merupakan salah satu kebijakan yang penting dalam hal pemberdayaan Aparatur Negara.

Beban kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan bagi organisasi, dimana organisasi dapat mempertimbangkan banyak hal seperti, target suatu pekerjaan, jam kerja, dan banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada setiap individu. Sejalan dengan Permendagri No.12/2008 yang menyebutkan bahwa untuk mengatur tuntutan pekerjaan maka suatu organisasi harus memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada setiap individu. Oleh karna itu setiap organisasi perlu mempertimbangkan besaran waktu dan volume kerja yang mengatur beban kerja suatu organisasi. Apabila beban kerja lebih tinggi berbanding dengan potensi diri pekerja, maka akan timbul rasa bosan dan tidak efektif dalam bekerja. Namun sebaliknya, apabila individu merasa bahwa

beban kerja yang di terimanya lebih besar daripada kemampuan kerja, maka akan timbul perasaan lelah (Mahfudz, 2017).

Salah satu perusahaan milik negara yang bergerak di bidang kelistrikan untuk mensuplai dan sebagai unit pelayanan masyarakat yang memiliki perbedaan pola kerja yaitu manajemen administrasi dan pelayanan. Peningkatan akan kebutuhan masyarakat terhadap listrik semakin besar tingkat beban kerja karyawan. Karyawan yang bekerja di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terdiri dari dua kategori yaitu sebagai pegawai honor atau pegawai tetap yang bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kedua kategori kepegawaian tersebut selain ditempatkan di manajemen administrasi juga ditempatkan dilapangan, yang mana mereka dituntut siap siaga selama 24 jam dalam 7 hari untuk mengatasi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pada umumnya pegawai sering kali menerima berbagai macam keluhan terhadap pelayanan dan kebutuhan terhadap listrik sehingga menyebabkan meningkatnya beban kerja pada pegawai. Hal ini berpengaruh pada kondisi fisik dan psikologis pada pegawai, sehingga dapat menyebabkan menurunnya kinerja. Menurut Liu dan Lo (2018) kelebihan pada beban kerja dapat megakibatkan kondisi fisik dan psikologis menurun yang mengakibatkan emosi yang tidak stabil. Beban kerja merupakan kompleksitas tugas yang harus di kerjakan oleh pegawai, beban kerja dapat di bedakan berdasarkan posisi atau jabatan dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, jika beban kerja yang diterima oleh pegawai tidak sesuai atau berlebih dari norma dan volume kerja, akan menimbulkan kemalasan dan membuat pegawai bekerja tidak produktif (Rajan, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nasution (2012) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap meningkatnya potensi diri, apabila beban kerja di kelola dengan baik maka tugas dapat dikerjakan lebih efektif dan efisien. Sejalan dengan penelitian Mahfudz (2017) kepada pegawai lapangan BUMN di Semarang diketahui dari hasil penelitian tersebut bahwa beban kerja yang di hadapi oleh mereka menjadi penyebab timbulnya kelelahan kerja, tidak efektif, dan efisien dalam bekerja sehingga munculnya keinginan berpindah kerja.

Kendali lokus memainkan peran penting dalam berbagai wilayah kehidupan pada manusia yang dapat meliputi kesehatan, kesejahteraan umum, kebahagiaan dan kepuasan terhadap pekerjaan serta hidup mereka secara menyeluruh. Setiap individu mempunyai keyakinan bahwa mereka dapat mempengaruhi lingkungan kerja sekitar melalui apa yang mereka lakukan dan bagaimana mereka melakukannya. Menurut Karimi dan Aliopur (2011) kendali lokus mengacu pada penyebab motivator yang bersifat eksternal dan internal. Menurut hasil dari penelitian tersebut motivator internal mengacu pada keinginan kepuasan kerja, harga diri, dan merujuk pada kualitas hidup yang lebih baik. Sebaliknya motivator eksternal sebagai pemicu dari luar yang mengacu pada pekerjaan yang lebih baik, promosi dan harapan gaji yang lebih tinggi yang dapat di berikan dari pimpinan perusahaan.

Berdasarkan hasil studi menunjukan bahwa lingkungan kerja dan tuntutan kerja mempengaruhi cara seseorang melakukan kendali lokus sehingga dapat memberikan performa yang baik bagi pekerjaannya. Pegawai BUMN divisi

lapangan memiliki ketergantungan atau keterikatan pada sesama rekan kerja, hal tersebut menjadi faktor luar individu yang penting bagi setiap individu. Dengan adanya motivator eksternal rekan kerja dapat membantu menurunkan beban kerja yang ada pada pegawai (Sedarmayanti, 2013). Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian selanjutnya terkait dengan kendali lokus dan beban kerja pada pegawai. Dengan demikian perlu adanya penjelasan selanjutnya terkait dengan judul ini yaitu hubungan antara kendali lokus dengan beban kerja pada pegawai BUMN.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan apa yang telah di uraikan pada latar belakang atas penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kendali lokus dengan beban kerja, pegawai BUMN.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kendali lokus dengan beban kerja pegawai BUMN.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjelasan dari permasalahan yang telah di uraikan diatas, maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Manfaat teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan terkait dengan ilmu psikologi yang ferfokus pada pembahasan tentang hubungan antara kendali lokus dengan beban kerja karyawan perusahaan BUMN.

B. Manfaat Praktis

1) Bagi Karyawan

Manfaat praktis bagi karyawan dalam penelitian ini di harapkan dapat menambah informasi dan menambah wawasan mengenai tentang kendali lokus dan beban kerja karyawan lapangan.

2) Bagi Manajemen Administrasi

Manfaat praktis bagi karyawan manajemen administrasi penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi atau wawasan untuk menjalankan administrsi kepegawaian.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Beban Kerja

2.1.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja digambarkan sebagai tuntutan kerja yang berlebihan yang mana kegiatan ini dikerjakan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Secara objektif beban kerja adalah keseluruhan waktu yang digunakan atau yang dilakukan, sedangkan beban kerja secara subjektif adalah perasaan kelebihan ukuran beban kerja yang digunakan. Sebuah penelitian menjelaskan bahwa setiap individu yang memiliki beban kerja berlebihan semakin merasa tidak dapat menjalankan tugas dan perannya di tempat kerja (Schultz, 2002). Beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja pada individu yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal sebagai faktor dari luar individu meliputi penyelesaian tugas, menghadapi tingkat kesulitan tugas, waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sementara faktor internal yang berasal dari dalam akibat reaksi dari beban kerja eksternal yang meliputi kondisi fisik dan psikologis Prihatini (dalam Prihatini, 2008).

Berbagai istilah yang digunakan untuk menjelaskan beban kerja semenjak tahun 1970-an. Beban kerja didefinisikan berbeda sehingga sulit untuk mendapatkan kesimpulan yang tepat tentang beban kerja. Berdasarkan dengan

pendapat (Dhania, 2010) dalam Riggio (2000) bahwa beban kerja merupakan kegiatan atau aktivitas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Hart dan steveland (1988) beban kerja didefenisikan secara luas yang menggambarkan beban kerja sebagai hubungan jumlah kemampuan pemrosesan mental dan jumlah sumber daya yang dibutuhkan oleh tuntutan tugas dalam istilah lain sebagai pekerjaan yang sesuai dengan yang diinginkan oleh pekerja sesuai dengan bidangnya (Rajan, 2018). Menurut Wikens (1984) tujuan utama menilai dan meprediksi beban kerja untuk mencapai beban kerja yang dapat dikelola dengan baik agar dapat menghindari kelebihan atau kekurangan dari tugas yang diberikan. Hart dan Wickens (2008) mengusulkan konsep dari beban kerja untuk mengetahui dan mengukur tingkat beban kerja agar dapat sesuai dengan tugas yang diterima.

Menurut Idris (2010) beban kerja adalah aspek yang harus diperhatikan setiap organisasi atau perusahaan karena dapat memicu kinerja pada setiap pegawai. Beban kerja merupakan suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi tentang efektivitas dan efesiensi organisasi berdasarkan volume kerja. Menurut Menpan (2010) beban kerja merupakan sekumpulan tau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu.

Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja sudah ditentukan menurut standar kerja di setiap perusahaan sesuai dengan jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan sesuaidengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan maka tidak akan menjadi suatu masalah. Sebaliknya, jika seorang

karyawan bekerja tidak sesuai dengan standar perusahaan maka setiap karyawan akan merasa pekerjaan yang diberikan berlebihan. Beban kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif merupakan beban kerja yang menunjukkan adanya pekerjaan besar yang harus dilakukan meliputi jam kerja yang berlebihan, tekanan kerja, dan besarnya tanggung jawab yang harus diterima oleh pegawai. Sebaliknya, beban kerja kualitatif merupakan suatu beban pekerjaan berhubungan dengan mampu atau tidaknya seorang individu mengerjakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan dari penjelasan di atas, maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana setiap individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Jadi beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas-tugas yang di laksanakan dalam keadaan normal sesuai dengan jangka waktu yang diberikan.

2.1.3 Aspek- aspek Beban Kerja

Menurut Manuaba (dalam Prihatini, 2008) beban kerja adalah kemampuan seseorang dalam menerima sebuah pekerjaan. Aspek dari beban kerja ada tiga antara lain

a) Aspek Beban Fisik

Aspek yang meliputi beban kerja berdasarkan kriteria kriteria pada fisik seseorang. Beban fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu. Beban fisik dapat dilihat dari banyaknya kekuatan fisik yang mereka gunakan.

b) Aspek Beban Mental

Aspek yang merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan mental (psikologis) seseorang. Beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki setiap individu.

c) Aspek waktu

Aspek pemanfaatan waktu sebagai aspek untuk dapat mengatur dan mempertimbangkan setiap waktu yang digunakan selama bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki tiga aspek yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan. Pada setiap pekerjaan yang diberikan kepada pekerja merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan internal. Menurut Manuaba (dalam Prihatini, 2008) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain

1) Faktor Eksternal

- a) Tugas pekerjaan yang bersifat fisik seperti, tempat kerja, tata ruang kerja, alat dan sarana kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan dan tanggung jawab pekerjaan.
- b) Organisasi pekerjaan seperti, jam kerja, waktu istirahat, shif kerja, kerja malam, system pengupahan, tugas dan tanggungjawab.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan psikologis.

2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri setiap individu akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Berdasarkan penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja memiliki dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor eksternal sebagai faktor pendukung dari luar diri individu berdasarkan beban kerja yang diterima dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya faktor internal sebagai pendukung pegawai melakukan pekerjaan berdasarkan beban kerja yang diterimanya.

2.2. Kendali Lokus

2.2.1. Pengertian Kendali Lokus

Kendali lokus digambarkan sebagai sikap umum, keyakinan, atau harapan yang berhubungan dengan perilaku. Setiap individu percaya bahwa mereka adalah penentu dari setiap kejadian, peristiwa serta nasib mereka. Disamping itu lokus kendali lokus tidak bersifat statistik tapi juga dapat berubah. Individu dengan kendali eksternal dapat berubah menjadi individu yang memiliki kendali lokus internal hal dapat disebabkan oleh kondisi dan situasi sesuai dengan aktivitas yang dikerjakannya.

Menurut Rotter pada tahun 1954-1966 konsep dari kendali lokus dikembangkan dari teori pembelajaran psikologi sosial yang menjadi pendukung. Rotter menyatakan bahwa persepsi dari kendali lokus sebagai tindakan dan keyakinan yang mengarah pada hasil yang diinginkan sebagai dasar motivasi. Kendali lokus dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu kendali lokus internal dan kendali lokus eksternal. Individu dengan kendali lokus internal mengacu kepada persepsi bahwa kejadian positif maupun negatif terjadi sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri sebagai pengendalian diri. Sedangkan individu dengan kendali lokus eksternal mengacu kepada keyakinan bahwa setiap kejadian atau peristiwa tidak mempunyai hubungan langsung melainkan control dari luar diri seperti, keberuntungan, takdir dan kesempatan (Robbin, 2007).

Brownell (1981) menulis pendapatnya Rotter dalam papernya yang mendefinisikan kendali lokus sebagai tingkatan dimana setiap individu dapat menerima dan dapat bertanggung jawab dengan apa yang terjadi pada diri mereka

(Amalini, 2016). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lovenson (1981) kendali lokus sangat penting karena perbedaan dalam pengendalian internal dan eksternal dalam diri seseorang dapat membawa dampak yang berbeda dalam melakukan suatu pekerjaan (Sulistin, 2012).

Berdasarkan dengan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kendali lokus adalah suatu keyakinan atau kepercayaan yang diterapkan dalam diri seseorang merupakan suatu penentu nasib terhadap peristiwa atau kejadian.

2.2.2. Aspek Lokus Kendali

Menurut Rotter 1966 (Sulistin, 2012) menjelaskan bahwa aspek-aspek dari kendali lokus terbagi menjadi dua yaitu,

1) Aspek Internal

Seseorang yang memiliki kendali lokus internal selalu menghubungkan peristiwa yang dialaminya dengan faktor dalam dirinya, mereka percaya bahwa suatu kejadian atau peristiwa merupakan pengendalian dalam diri mereka. faktor dalam aspek internal antara lain,

a) Kemampuan

Setiap individu yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan dalam melakukan pekerjaan merupakan hasil dari kemampuan yang diperoleh.

b) Minat

Setiap individu yang memiliki minat lebih besar terhadap control perilaku, peristiwa dan suatu tindakan.

c) Kekuatan orang lain

Aspek kekuatan orang lain mencakup dengan setiap individu percaya bahwa kejadian atau peristiwa yang dialaminya ditentukan oleh orang yang berkuasa.

2) Aspek eksternal

Seseorang yang memiliki locus kendali eksternal percaya bahwa hasil yang dilakukan disebabkan dari faktor luar dirinya. Beberapa faktor-faktor dari aspek eksternal sebagai berikut.

a) Nasib

Seseorang dengan locus kendali eksternal menganggap bahwa kesuksesan dan kegagalan bergantung pada nasib yang diterima.

b) Keberuntungan

Seseorang dengan locus kendali eksternal percaya bahwa memiliki keberuntungan masing-masing setiap individu.

c) Lingkungan

Setiap individu dengan locus kendali eksternal percaya bahwa lingkungan faktor besar dalam suatu kejadian dan peristiwa.

Berdasarkan uraian diatas terdapat dua aspek dalam kendali locus sebagai motivator pengendali dalam melakukan pekerjaan. Aspek internal sebagai motivator yang berasal dari dalam diri setiap individu yang mempengaruhi setiap tingkah laku dan kepercayaan seseorang terhadap sebuah kejadian berdasarkan

pekerjaan yang diberikan. Sebaliknya aspek eksternal sebagai motivator dari luar diri yang mempengaruhi setiap kejadian atau peristiwa.

2.2.3. Faktor yang mempengaruhi lokus kendali

Menurut Phares (Sulistin, 2012) pada tahun 1984 dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kendali lokus terbagi menjadi dua faktor yaitu

1. faktor keluarga

Setiap individu mempunyai kontrol dalam hidupnya dimana kontrol tersebut dikendalikan dari dalam dan luar diri, faktor keluarga menjadi salah satu terbentuknya lokus kendali.

2. faktor sosial.

Faktor sosial merupakan faktor terbentuknya kendali lokus yang dipengaruhi oleh kontrol eksternal pada setiap individu.

Berdasarkan hasil penjelasan diatas terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kendali lokus yaitu faktor keluarga dan faktor sosial. Faktor yang mempengaruhi kendali lokus sebagai faktor pendukung terbentuknya motivator atau perilaku seseorang.

2.3. Hubungan kendali lokus dengan Beban Kerja

Kendali lokus atau yang dikenal dengan *Locus of Control* merupakan tingkat keyakinan seseorang terhadap peristiwa dan kejadian yang terjadi pada dirinya. Menurut Gufran & Risnawita (2011) kendali lokus adalah gambaran keyakinan individu dalam penentu hidupnya. Kendali lokus dibagi menjadi dua

arah yaitu kendali lokus internal dan lokus kendali eksternal. Seorang individu yang mempunyai kendali lokus internal yang besar percaya bahwa pengendalian tentang hidupnya dikendalikan oleh dalam dirinya, sebaliknya individu dengan kendali lokus percaya bahwa apapun yang terjadi pada dirinya ditentukan oleh faktor eksternal seperti keberuntungan dan kesempatan (Robbin, 2007).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Insani dan Frieda (2015) mengenai *locus of control* dengan *job insecurity* terhadap 112 pegawai CV.Elfana Semarang menunjukkan bahwa kontrol lokus internal responden dominan pada kategori lemah sebanyak 78,33 persen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam CV ini kurang merasa puas dan ingin menghindari persepsi ketidak amanan dalam bekerja, apabila kontrol internal pada pegawai rendah maka semakin rendah motivator dari dalam diri setiap pegawai.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Angreany (2019) penelitian ini dilakukan kepada 100 pegawai di kantor Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) menunjukkan bahwa kendali lokus memberikan pengaruh pada kinerja. Ketika lokus kendali dihadapkan dengan beban kerja terdapat sedikit penurunan terhadap kinerja pegawai. Kendali lokus mempunyai peran penting terhadap perubahan kinerja setiap pegawai, terdapat penurunan kendali lokus terhadap beban kerja sebanyak $R= 0,500, p \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan kendali lokus internal yakin dan percaya bahwa kemampuan yang dimiliki berasal dari dalam dirinya dalam mempengaruhi lingkungan dan dalam menghadapi situasi.

Beban kerja merupakan suatu kegiatan yang menjadi tanggung jawab pekerja melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Beban kerja adalah keseluruhan waktu yang digunakan atau yang dilakukan, sedangkan beban kerja secara subjektif adalah perasaan kelebihan ukuran beban kerja yang digunakan. Setiap pegawai perusahaan atau suatu organisasi mempunyai beban kerja yang berbeda-beda sesuai dengan bidang pekerjaannya, sebuah penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang besar berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin besar beban kerja yang diberikan maka pegawai merasa tidak dapat melakukan pekerjaan dengan efektif, sebaliknya jika beban kerja yang diberikan terlalu ringan maka timbul rasa malas pada pekerja. Seorang pekerja merasa tuntutan tugas yang diberikan kepada seseorang berlebihan atau melebihi batas kemampuannya maka membuat seseorang tersebut merasa beban kerja yang diberikan sangat besar atau berlebihan (Schultz, 2002).

Dampak dan fenomena dari beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan, stress kerja, menurunnya semangat dan potensi kerja, serta kondisi fisik dan emosional yang tidak beraturan. Sebaliknya jika beban kerja terlalu sedikit maka akan menimbulkan rasa bosan, rasa bosan yang timbul akibat kurangnya aktivitas saat bekerja maka mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga dapat membahayakan pekerja.

Setiap individu memiliki lokus kendali sebagai motivator dalam hidupnya, baik itu motivator eksternal atau internal. Seorang pegawai BUMN yang bekerja dilapangan lebih rentan menggunakan lokus kendali eksternal sebagai motivator dalam melakukan pekerjaan. Hal ini berarti individu dengan lokus kendali

eksternal lebih mudah merasa beban kerja yang diberikan akan selalu sesuai dengan target atau pencapaian yang diberikan setiap perusahaan karena individu dengan lokus kendali eksternal selalu bergantung dengan rekan kerja.

Adanya orientasi lokus kendali eksternal yang dimiliki oleh pegawai memiliki rasa ingin bekerja dengan baik dan harapan memiliki gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu pegawai dengan lokus kendali eksternal sering merasa beban kerja atau tugas yang diberikan akan selalu selesai atau merasa bergantung kepada rekan kerja sehingga memberi dampak negative karena adanya kelebihan beban kerja yang diberikan oleh organisasi perusahaan. Berdasarkan hasil dari penjelasan diatas maka dapat digambarkan hubungan antara variabel lokus kendali dengan beban kerja pada karyawan BUMN.

2.4. Hipotesis Penelitian

Terkait dengan uraian yang telah dijelaskan di atas penting bagi peneliti untuk menarik satu hipotesis bagi peneliian ini. Adapun hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan negativ antara lokus kendali dengan beban kerja pada karyawan perusahaan BUMN.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Identifikasi Variabel

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif adapun variabel itu sendiri terbagi menjadi dua, yaitu variabel bebas dan variabel terikat (Bungin, 2005). Berdasarkan judul penelitian yaitu, hubungan antara locus kendali dengan beban kerja pada karyawan perusahaan BUMN, maka peneliti menggunakan dua variabel yaitu:

- A. Variabel terikat (Y) : Beban kerja
- B. Variabel bebas (X) : Kendali locus

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu pengertian dari variabel yang dapat diamati dan diuji menggunakan skala pengukuran sesuai dengan petunjuk dan kriterianya. Definisi operasional dari beberapa variabel dalam penelitian ini sebagai berikut.

A. Kendali Locus

Kendali Locus merupakan tingkah laku seseorang dalam mengendalikan motivator sebagai kontrol dalam hidupnya. Mereka yang mampu menunjukkan kemampuan melakukan pekerjaan, memiliki minat yang besar, memiliki kekuatan orang lain bagaimana mereka mengatasi kejadian mereka menunjukkan ciri seseorang dengan kendali locus internal. Sedangkan seseorang yang percaya bahwa sesuatu kejadian atau peristiwa yang dialami berdasarkan dari nasib,

keberuntungan, dan lingkungannya menunjukkan seseorang dengan kendali lokus eksternal. Kendali lokus dalam penelitian ini dijalankan dengan respon Likert.

B. Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu tuntutan tugas atau pekerjaan yang harus dikerjakan sesuai dengan jangka waktu yang telah diberikan kepada setiap pekerja sesuai dengan kemampuan dan bidang yang diberikan kepada pekerja. Beban tersebut tergantung bagaimana seseorang itu bekerja sehingga dapat dikatakan sebagai beban kerja. Oleh karena itu beban kerja dapat disimpulkan sebagai kemampuan manusia dalam menerima setiap pekerjaan yang diberikan sebagai tuntutan tugas, atau kegiatan yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

3.3.Subjek Penelitian

A. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) populasi merupakan suatu kumpulan wilayah generasi yang terdiri atas objek atau subjek yang ditetapkan dari sebuah penelitian agar dapat dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan BUMN di wilayah Kabupaten Rokan Hilir yang bekerja di divisi lapangan sebagai pegawai.

B. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi, oleh karena itu sampel harus mempunyai ciri-ciri yang dimiliki oleh popolasinya (Sugiyono, 2016). Sampel dalam penelitian ini memiliki peran sebagai gambaran dari keseluruhan populasi, sampel yang di dapat pada penelitian ini sebanyak 150 sampel menajadi wakil pada penelitian ini.

C. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel untuk dapat menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik pengambin sampel pada penelitian ini yaitu teknik *non-probability sampling* dengan metode *quota sampling* , yaitu teknik pengambilan sempel dengan cara menetapkan jumlah tertentu sebagai target yang harus dipenuhi dalam pengambilan sampel dari populasi (khususnya yang tidak terhingga atau tidak jelas) kemudian dengan patokan jumlah tersebut peneliti mengambil sampel secara sembarangan asal memenuhi persyaratan sebagai sampel dan populasi.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode yang akan dijalankan dalam penelitian ini menggunakan skala kendali lokus dan beban kerja yang di sebarakan dengan menggunakan satu set kuesioner (Azwar, 2012). Skala lokus kendali dan skala beban kerja ini disusun menggunakan model skala *Likert*. Skala dalam penelitian ini menggunakan 5 poin kategori jawaban yaitu, jika menjawab Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

A. Skala Lokus Kendali

Pengukuran kendali lokus disusun oleh Rotter (1966) dengan nama *The internal-eksternal scale* (TIES) yang digunakan untuk mengukur kendali lokus, berisikan dua aspek yaitu lokus kendali internal dan kendali lokus eksternal. TIES dari Rotter ini di adaptasi dan diuji oleh Cahyani (2019) yang terdiri dari 25 butir atiem, hal ini dirincikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3.1
Table *Blue print* skala Lokus Kendali Sebelum *Tryout*

Aspek	Indikator	Aitem	Jumlah
Kendali Lokus Internal	Yakin bahwa kejadian yang dialami merupakan akibat dari prilaku dan tindakannya sendiri.	2, 3, 15, 32	4
	Memiliki kendali yang baik terhadap prilaku sendiri	11, 18, 23	3
	Cenderung dapat mempengaruhi orang lain	5, 13, 28	3
	Yakin usaha yang dilakukan dapat berhasil	25, 26, 30	3
	Aktif mencari informasi dan pengetahuan terkait situasi yang sedang dihadapi	16, 19, 20, 34	4
Kendali Lokus Eksternal	Sangat meyakini bahwa kekuasaan orang lain, takdir, dan kesempatan merupakan faktor utama yang mempengaruhi apa yang dialami.	1, 8 10, 14	4
	Memiliki kendali yang kurang baik terhadap perilakunya sendiri	4, 22, 29	3
	Cendrung dipengaruhi oleh orang lain	17, 21, 24	3
	Sering kali tidak yakin bahwa usaha yang didapatinya akan berhasil.	9,27,33	3
	Kurang aktif mencari informasi dan pengetahuan terkait situasi yang dihadapinya	6, 7, 12, 31	4
Total			34

*Ket: Nomor aitem yang **dibold** adalah aitem gugur*

Setelah melakukan uji coba yang dilakukan kepada 60 orang pegawai BUMN yang bekerja di PLN di peroleh reliabilitas dengan melihat nilai alpha

sebesar 0,862. Kemudian peneliti melakukan seleksi aitem dengan menggunakan batas nilai daya diskriminasi aitem $\geq 0,20$, apabila aitem memiliki nilai daya diskriminasi kurang dari 0,20 maka aitem dinyatakan gugur. Setelah dilakukan seleksi, aitem yang dinyatakan gugur dari 34 aitem berubah menjadi 27 aitem. Maka nilai reabilitas meningkat menjadi 0,904. Terdapat 7 aitem yang dinyatakan gugur dari 34 aitem yaitu, 1, 12, 14, 17, 22, 29, dan 34. Distribusi penyebaran aitem dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2
Table *Blue print* skala Lokus Kendali Sesudah *Tryout*

Aspek	Indikator	Aitem	Jumlah
Kendali Lokus Internal	Yakin bahwa kejadian yang dialami merupakan akibat dari prilaku dan tindakannya sendiri.	2, 3, 15, 32	4
	Memiliki kendali yang baik terhadap prilakunya sendiri	11, 18, 23	3
	Cenderung dapat mempengaruhi orang lain	5, 13, 28	3
	Yakin usaha yang dilakukan dapat berhasil	25, 26, 30	3
	Aktif mencari informasi dan pengetahuan terkait situasi yang sedang dihadapi	16, 19, 20,	3
Kendali Lokus Eksternal	Sangat meyakini bahwa kekuasaan orang lain, takdir, dan kesempatan merupakan faktor utama yang mempengaruhi apa yang dialami.	8, 10,	2
	Memiliki kendali yang kurang baik terhadap perilakunya sendiri	4	1
	Cendrung dipengaruhi oleh orang lain	21,24	2
	Sering kali tidak yakin bahwa usaha yang didapatinya akan berhasil.	9, 27,33	3
	Kurang aktif mencari informasi dan pengetahuan terkait situasi yang dihadapinya	6, 7, 31	3
Total			27

Berdasarkan *blue print* yang telah dijelaskan diatas maka terdapat panduan skoring terhadap skala kendali lokus sehingga dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut.

Tabel 3.3

Favorable	Skor	Unfavorable	skor
Sangat setuju	5	Sangat tidak setuju	5
Setuju	4	Tidak setuju	4

Netral	3	Netral	3
Tidak setuju	2	Setuju	2
Sangat tidak setuju	1	Sangat setuju	1

B. Skala Beban Kerja

Menurut Manuaba (dalam Prihatini, 2008) pengertian beban kerja yaitu kemampuan fisik manusia dalam menerima suatu pekerjaan. Kemampuan fisik manusia harus tepat atauseimbang antara beban kerja yang dikerjakan dengan kemampuan manusia itu sendiri serta kemampuan berpikir dalam menyelesaikan dan memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan. Bebaan kerja mempunyai 3 aspek Ketiga aspek tersebut adalah: Aspek beban mental, Aspek beban fisik Aspek waktu.

Table 3.4
Blueprint Beban kerja Sebelum *Tryout*

Aspek	Indikator	Fav	unfav	jumlah
Beban fisik	Mampu mengerjakan sejumlah tuntutan tugas yang berhubungan dengan kekuatan fisik.	1,3, 4,6, 8,9,21,14, 32,	12, 17, 26,	12
Beban mental	Adanya tekanan yang muncul karena aktivitas mental yang digunakan untuk konsentrasi, mendeteksi permasalahan, dan mengatasi kejadian yang tak terduga dalam bekerja.	31,7, 22, 20, 28,	24, 10,	7
Waktu dan lingkungan	Mampu mengerjakan hasil target dalam waktu tertentu, rekan kerja dan lingkungan sekitar	2,11, 13, 16, 19,23, 29, 30,33, 34,35	5,15, 25,27, 18, 36,	15
jumlah		25	11	36

Ket: Nomor aitem yang **dibold** adalah aitem gugur

Setelah melakukan uji coba yang dilakukan kepada 60 orang pegawai BUMN yang bekerja di PLN di peroleh reliabilitas dengan melihat nilai alpha sebesar 0,673. Kemudian peneliti melakukan seleksi aitem dengan menggunakan

batas nilai daya diskriminasi aitem $\geq 0,20$, apabila aitem memiliki nilai daya diskriminasi kurang dari 0,20 maka aitem dinyatakan gugur. Maka nilai rehabilitasi meningkat menjadi 0,854. Setelah melakukan seleksi aitem yang dinyatakan gugur sebanyak 16 aitem dari 36 aitem yaitu 2, 3, 5, 7, 8, 10, 12, 15, 18, 19, 23, 24, 26, 34, 35 dan 36. Distribusi penyebaran aitem dapat dilihat pada tabel 3.5.

Table 3.5
Blueprint Beban kerja Sesudah *Tryout*

Aspek	Indikator	Fav	unfav	jumlah
Beban fisik	Mampu mengerjakan sejumlah tuntutan tugas yang berhubungan dengan kekuatan fisik.	1, 4,6, 9,21,14, 32,	17,	8
Beban mental	Adanya tekanan yang muncul karena aktivitas mental yang digunakan untuk konsentrasi, mendeteksi permasalahan, dan mengatasi kejadian yang tak terduga dalam bekerja.	31, 22, 20,28,	0	4
Waktu dan lingkungan	Mampu mengerjakan hasil target dalam waktu tertentu, rekan kerja dan lingkungan sekitar	11, 13, 16, 29, 30,33,	25,27,	8
jumlah		17	3	20

Berdasarkan *blue print* yang telah dijelaskan diatas maka terdapat panduan skoring terhadap skala beban kerja sehingga dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut.

Tabel 3.6

Favorable	Skor	Unfavorable	skor
Sangat setuju	5	Sangat tidak setuju	5
Setuju	4	Tidak setuju	4
Netral	3	Netral	3
Tidak setuju	2	Setuju	2
Sangat tidak setuju	1	Sangat setuju	1

3.1. Validitas dan Reabilitas

A. Validitas

Peneliti melakukan uji validitas skala dengan menggunakan dengan menggunakan validitas isi. Menurut Azwar (2012) validitas isi merupakan kesamaan sebuah aitem, dengan tujuan untuk mengukur skala yang membutuhkan kesempatan penilaian dari beberapa penilai yang berkompeten.

B. Realibitas

Sebelum dilakukan penelitian, peneliti melakukan uji coba terhadap skala lokus kendali dan beban kerja dengan demikian akan dapat menjelaskan skor reabilitas *Alpha Cronbach* (α) sehingga diketahui nilai yang diharapkan lebih dari $\geq 0,6$ atau mendekati satu. Pada penelitian ini nilai reliabilitas dihitung dengan menggunakan rumus koefisien reliabilitas alpha dengan bantuan program *SPSS 22.0 for Windows*. Dalam penelitian ini, data skor akan hanya melakukan prosedur satu kali pengtesan pada setiap kelompok individu atau subjek. Dari hasil reabilitas yang dilakukan peneliti terdapat skor *Alpha Cronbach* (α) pada skala kendali lokus hasil skornya 0,862 dan setelah dilakukan penguguran aitem meningkat menjadi 0,904 maka termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan skor *Alpha Cronbach* (α) pada skala beban kerja hasil skornya 0,673 dan dilakukan penguguran aitem meningkat menjadi 0,854. Kedua alat ukur tersebut termasuk kategori tinggi.

3.2. Metode Analisis Data

A. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi sudah terdistribusi secara normal dan apakah data tersebut sudah dapat mewakili populasi. Diharapkan nilai signifikansi lebih dari $\geq 0,05$ agar data dapat berdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik kolmogorov-smirnov dengan bantuan program *SPSS 22.0 for Windows*.

B. Uji Linearitas

Suatu data dapat dikatakan linier apabila nilai signifikansi lebih besar dari $\geq 0,05$ dan akan membentuk satu garis lurus. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan pengujian test for linearity dengan bantuan program *SPSS 22.0 for Windows*.

C. Uji Hipotesis

Analisis selanjutnya yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menguji hipotesis dengan cara menguji korelasi dari Pearson. Analisis uji hipotesis ini digunakan untuk menguji hubungan antara lokus kendali dengan beban kerja pada karyawan perusahaan BUMN.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Orientasi Kancan Penelitian

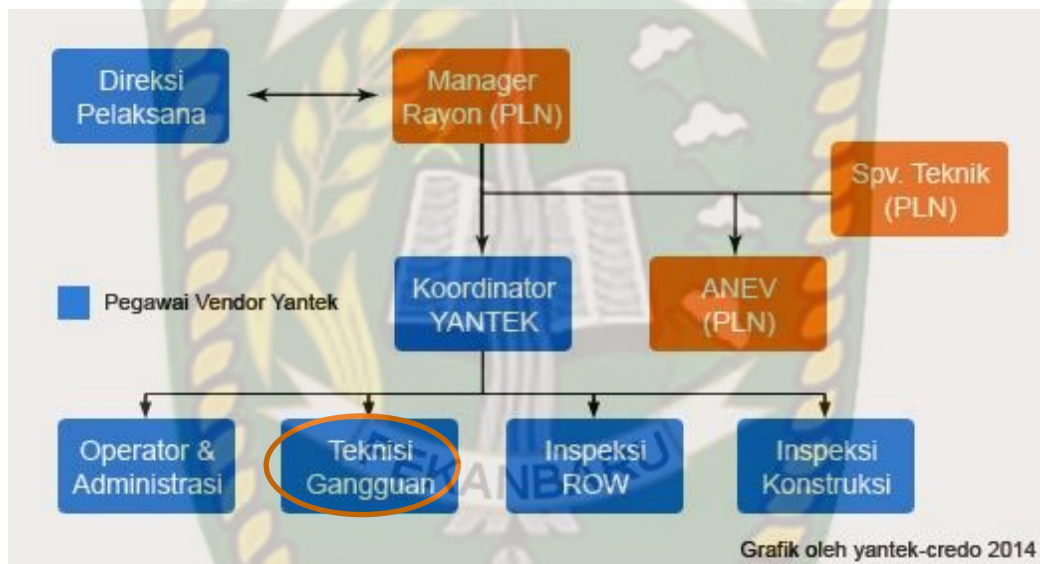
4.1.1 Sejarah PLN

Sejarah berdirinya atau berkembangnya ketenagaan listrik berdiri pada abad ke 19 ketika beberapa perusahaan belanda mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri, pada tanggal 27 oktober 1945, presiden soekarno membentuk listrik & gas dengan kapasitas sebesar 157,5 MW. Pada tanggal 1 januari jawatan listrik dan gas berubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara). Pada tahun 1972 pemerintah menetapkan status Perusahaan Milik Negara sebagai sebagai Perusahaan Umum Milik Negara (PLN).

Sejalan dengan penjelasan diatas pada tahun 1994 Perusahaan Umum Milik Negara(PLN) berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Prsero). Visi dari berdirinya PLN (persero) menjadi penyedia jasa inspeksi, pengujian dan sertifikasi terkemuka se-Asia Tenggara dan pilihan pelanggan di bidang ketengalistrikan. Sedangkan misi dari PLN (Persero) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham, menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat, mengupayakan agar

tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi, menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Struktur organisasi Kantor wilayah



Pada gambar di atas menunjukkan susunan struktur organisasi karyawan PLN rayon wilayah tertentu, dimana pada penelitian ini peneliti menjadikan subjek karyawan pln yang bekerja di lapangan atau yang disebut dengan teknisi gangguan lokal , jaringan dan inspeksi. Selain itu tugas tim pelayanan teknik (yantek) atau karyawan yang bekerja dilapangan bertugas untuk melakukan pemeliharaan. Penempatan kantor pada karyawan yang bekerja sebagai pelayanan teknik (yantek) yang bekerja dilapangan berbeda dengan karyawan PLN yang

lainnya dikarenakan, kantor pelayanan teknik berada di setiap masing-masing kecamatan.

4.2 Persiapan Penelitian

Tahap awal dalam penelitian ini adalah menentukan lokasi, peneliti juga mempersiapkan segala keperluan dalam melakukan penelitiannya. Peneliti menemukan subjek penelitian berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan peneliti sebelumnya yaitu karyawan lapangan yang bekerja di PLN.

Adapun tahap awal dalam pelaksanaan dalam melakukan penelitian ini adalah peneliti menentukan tempat subjek penelitian, setelah itu peneliti meminta surat izin kepada fakultas melalui SIAPUIR untuk memberikan kuisisioner yang telah dibuat peneliti kepada beberapa karyawan PLN yang bekerja dilapangan dikantor wilayah yang sudah di pilih oleh peneliti.

4.3 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan di Kabupaten Rokan Hilir dengan responden karyawan PLN yang bekerja dilapangan. Penelitian pada skripsi ini mulai dilakukan pada tanggal 27 Agustus 2021 hingga 8 September 2021. Pada penelitian ini peneliti menggunakan google form dan menyebarkan kuisisioner. Pada tanggal 27 Agustus 2021 hingga tanggal 8 September 2021 peneliti mulai menyebarkan link google form kepada karyawan dengan 2 skala yaitu skala kendali lokus dengan beban kerja kerja yang terdapat 20 aitem pada beban kerja dan 27 aitem pada kendali lokus.

4.4 Analisis Hasil Penelitian

4.4.1 Deskriptif Subjek Penelitian

Adapun dari data demografis yang didapatkan dari sampel penelitian ini dapat dilihat dari tabel 4.1 berikut ini:

Tabel. 4.1
Data Demografi Penelitian Berdasarkan Usia

Kategori	Jumlah	Persentase
USIA		
20-30	23	15,4
31-40	78	52,3
41-50	41	27,5
51-60	7	4,7
Total	149	100

Berdasarkan tabel Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa kategori rentang usia 20-30 tahun direspon sebanyak 23 responden (15,4 persen), sementara itu sebanyak 78 responden (52,3 persen) berada di rentang usia 31-40 tahun. Pada rentang usia 41-50 tahun di respon sebanyak 41 orang atau (27,5 persen), dan pada rentang usia 51-60 terdapat 7 responden (4,7 persen).

Tabel 4.2
Data Demografi Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah	Persentase
Laki-laki	149	100.0
Total	149	100

Berdasarkan tabel kategori jenis kelamin diatas dapat dilihat bahwa kategori jenis kelamin hanya memiliki jenis kelamin laki-laki pada karyawan yang bekerja di lapangan sebanyak 100.0 persen.

4.4.2 Deskriptif Data Penelitian

Deskriptif data peneliti berdasarkan Hubungan Antara Kendali Lokus Dengan Beban Kerja Pada Karyawan PLN. Hasil data yang diperoleh di lapangan tentang kendali lokus dan beban kerja. Setelah menginput data ke dalam tabel *Excel*, dilakukan pengolahan data melalui program *SPSS versi 23.0 for windows* dapat di lihat tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Gambaran Hipotetik Dan Data Empirik lokus kendali-beban kerja

Variabel penelitian	Skor X yang diperoleh (Empirik)				Skor X yang diperoleh (hipotetik)			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
Lokus Kendali Internal	48	80	63.93	6.873	16	80	96	13.3
Lokus kendali Eksternal	21	40	31.26	3.838	8	40	48	5.3
Beban kerja	44	76	57.20	6.504	20	100	120	13.3

Hasil data dari tabel dapat dilihat bahwa nilai Mean pada data hipotetik untuk skala kendali lokus internal yaitu 96 dengan standart deviasi 13.3 sedangkan skala kendali lokus eksternal dengan mena 48 dan standar devisiasi adalah 5.3. Kemudian pada skala beban kerja Mean pada data hipotetik untuk skala mendapatkan mean sebesar 120 dan standar deviasi 13,3.

Sedangkan pada data empirik yang diperoleh dengan cara SPSS 23.0, untuk skala beban kerja memperoleh skor Mean sebesar 57.20 dengan standar deviasi 6.504 kemudian pada data empirik skala kendali lokus internal dengan Mean sebesar 63.93 dengan standart deviasi 6.873 dan pada kendali lokus eksternal sebesar 31.26 dengan standar deviasi 3.838.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa skor kendali lokus-beban kerja. Kategorisasi yang dilakukan bertujuan untuk mengelompokkan bagian yang terpisah secara berjenjang menggunakan aspek yang diukur. Pengelompokan ini dibuat berdasarkan tabel 4.3 adapun rumus kategorisasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4.
Rumus Kategorisasi

Rumus	Kategorisasi
Sangat Tinggi	$X \geq M + 1,5 SD$
Tinggi	$M + 0,5 SD \leq X < M + 1,5 SD$
Sedang	$M - 0,5 SD \leq X < M + 0,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD \leq X < M - 0,5 SD$
Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 SD$

Keterangan :

M : mean hipotetik

SD : Standar Deviasi

Berdasarkan tabel diatas, maka skala kendali lokus dan beban kerja dalam penelitian ini terbagi menjadi lima (5) bagian kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah.

Tabel 4.5
Kategori Skala Lokus Kendali Eksternal

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Sangat Tinggi	$X \geq 55.95$	0	0
Tinggi	$50.65 \leq X \leq 55.95$	0	0
Sedang	$45.35 \leq X \leq 50.65$	0	0
Rendah	$40.05 \leq X \leq 45.35$	0	0
Sangat Rendah	$X \leq 40.05$	149	100
Jumlah		149	100

Tabel 4.6
Kategori Skala Lokus Kendali Internal

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Sangat Tinggi	$X \geq 115.96$	0	0
Tinggi	$171 \leq X \leq 115.95$	0	0
Sedang	$89.35 \leq X \leq 102.65$	0	0
Rendah	$76.05 \leq X \leq 89.35$	11	7.4
Sangat Rendah	$X \leq 76.05$	138	92.6
Jumlah		149	100

Berdasarkan kategorisasi pada skala lokus kendali pada tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar subjek pada penelitian diatas memiliki skor lokus kendali sangat rendah sebanyak 92.6 persen.

Tabel 4.6.
Rumus Kategorisasi

Rumus	Kategorisasi
Sangat Tinggi	$X \geq M + 1,5 SD$
Tinggi	$M + 0,5 SD \leq X < M + 1,5 SD$
Sedang	$M - 0,5 SD \leq X < M + 0,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD \leq X < M - 0,5 SD$
Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 SD$

Keterangan :

M : mean hipotetik

SD : Standar Deviasi

Berdasarkan tabel diatas, maka skala beban kerja dalam penelitian ini terbagi menjadi lima (5) bagian kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah.

Tabel 4.7
Kategori Skala Beban kerja

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Sangat Tinggi	$X \geq 139,95$	0	0
Tinggi	$126,65 \leq X \leq 139,95$	0	0
Sedang	$113,35 \leq X \leq 126,65$	0	0
Rendah	$100,05 \leq X \leq 113,35$	0	0
Sangat Rendah	$X \leq 100,05$	149	100
Jumlah		149	100

Berdasarkan kategorisasi pada skala beban kerja pada tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar subjek pada penelitian diatas memiliki skor beban kerja sangat rendah sebanyak 100 persen

4.4.3 Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan uji normalitas perlu dilakukan dengan menggunakan *one sample Kolmogrov-Smirnov Test* (K-Sz) dengan bantuan *SPSS.20*, hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.7
Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Z

Variabel	Normalitas	
	K-Sz	Sign (<i>p</i>)
Kendali Lokus Internal	<0.001	0.813
Kendali Lokus Eksternal	<0.001	0.738
Beban Kerja	0.060	0.020

Hasil uji normalitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa skala lokus kendali internal dan eksternal <0.001, sehingga dari analisis tersebut dapat dinyatakan skala kendali lokus adalah tidak normal karena >0.05. Begitu pula dengan skala beban kerja memperoleh nilai 0.6, $p > 0.05$, sehingga dari analisis tersebut dapat dinyatakan skala beban kerja adalah normal.

4.4.4 Uji Hipotesis

Uji analisis berikutnya adalah untuk menjawab hipotesis penelitian yaitu terdapat hubungan antara kendali locus dengan beban kerja pada karyawan BUMN. Analisis hipotesis yang dilakukan adalah uji Non-parametric, berdasarkan uji tersebut diperoleh penjelasan di bawah ini.

Tabel 4.9
Uji Hipotesis Non-parametric Sperman's rho

		Eksternal	Internal	Beban kerja
Kendali locus Eksternal	Correlation Coefficient	1.000	.784**	-.070
	Sig. (2-tailed)	.	.	.399
	N	149	149	149
Kendali locus internal	Correlation Coefficient	.784**	1.000	-.088
	Sig. (2-tailed)	<.001-	.	.288
	N	149	149	149
Beban kerja	Correlation Coefficient	-.070	-.088	1.000
	Sig. (2-tailed)	.399	.288	.
	N	149	149	149

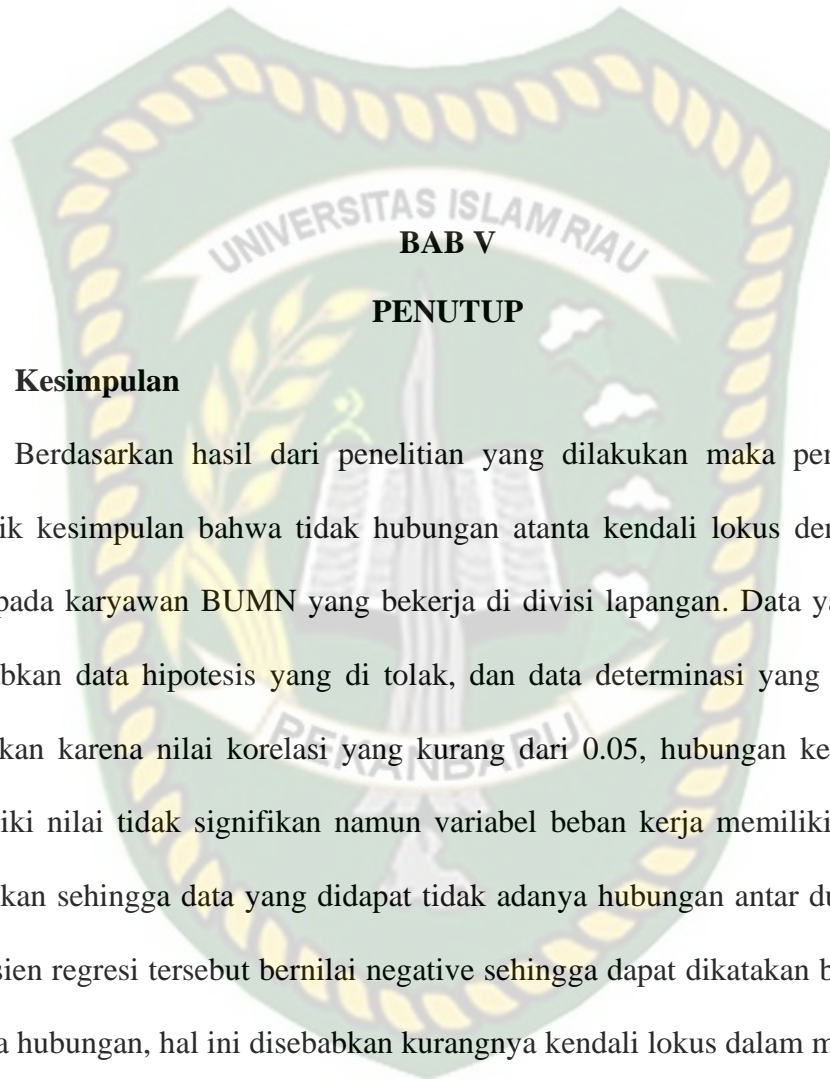
Berdasarkan tabel diatas dapat tes korelasi non-parametric dapat diketahui bahwa korelasi antara kendali locus internal dengan beban kerja menunjukkan angka korelasi sebesar $-.070$ sedangkan angka korelasi antara kendali locus internal dengan beban kerja angka korelasi sebesar $-.088$ hal ini menunjukkan bahwa. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara locus kendali internal maupun eksternal dengan beban kerja akan tetapi tidak signifikan dengan nilai $R = 0,399$ $p > 0.05$ pada kendali locus eksternal dan terdapat nilai $R = 0.288$ $p > 0.05$, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan di tolak.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan analisis deskriptif yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa kendali lokus internal didominasi dengan menunjukkan sebanyak Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan antara kendali lokus dengan beban kerja pada karyawan BUMN. Kendali lokus internal pada pegawai honor PLN yang bekerja dilapangan terdapat mayoritas didalam kategori sangat rendah sebanyak 92.6% sementara kendali lokus eksternal pada pegawai honor PLN yang bekerja dilapangan terdapat mayoritas didalam kategori sangat rendah sebanyak 100% . Pada beban kerja menunjukkan respos mayoritas sangat rendah sebanyak 100% . Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan semakin tinggi kendali lokus internal atau keyakinan dalam diri individu semakin rendah beban kerja dan begitu pula pada kendali lokus eksternal semakin tinggi penagaruh keyakinan dari luar diri yang diterima pada setiap individu maka semakin rendah beban kerja yang di terima, pada penelitian ini tidak terdapat signifikan antara kendali lokus internal dan eksternal terhadap beban kerja, variabel tersebut buakn merupakan satu-satu nya variabel yang dapat mempengaruhi beban kerja. Berdasarkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juwita & Frieda (2015) yang menunjukkan adanya hubungan negatif pada kendali lokus internal dan eksternal pada job security. Hal ini sejan dengan penelitian yang dilakukan oleh M.Khafid (2017) adanya hubungan negative antara kendali lokus dengan stress kerja yang diajukan dalam penelitian ini tidak signifikan.Semakin tinggi kendali lokus

internal yang dimiliki pegawai maka semakin rendah stress kerja yang dimilikibegitu sebaliknya.

Berdasarkan hasil hipotesis yang dilakukan bahwa nilai atau skor koefesion korelasi memiliki hubungan negatif antara kendali lokus internal dengan beban kerja dengan skor nilai korelasi $R = -.088$ $p < 0.05$ akan tetapi tidak signifikan dengan nilai 0.288 dan begitu pula hubungan antara kendali lokus eksternal dengan beban kerja memiliki hubungan yang negatif dengan skor korelasi sebesar $R = -.070$ $p < 0.05$ tetapi tidak signifikan karena memiliki nilai sebesar $p < 0.05$ dengan nilai 0.399 , dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kendali lokus internal dan eksternal kan tetapi tidak signifikan dengan beban kerja pada karyawan BUMN yang bekerja di devisi lapangan. Hasil dinyatakan tidak signifikan karena adanya hipotesis kendali lokus yang ditolak, hal ini dikarenakan bahwa beban kerja tidak berhubungan dengan kendali lokus.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa tidak hubungan antara kendali lokus dengan beban kerja pada karyawan BUMN yang bekerja di divisi lapangan. Data yang Hal ini disebabkan data hipotesis yang di tolak, dan data determinasi yang tidak perlu dilakukan karena nilai korelasi yang kurang dari 0.05, hubungan kendali lokus memiliki nilai tidak signifikan namun variabel beban kerja memiliki nilai yang signifikan sehingga data yang didapat tidak adanya hubungan antar dua variabel. Koefisien regresi tersebut bernilai negative sehingga dapat dikatakan bahwa tidak adanya hubungan, hal ini disebabkan kurangnya kendali lokus dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan pada karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun beberapa saran yang peneliti kemukakan yaitu

1. Kepada Karyawan PLN

Kepada karyawan PLN yang bekerja di lapangan perlunya untuk dapat meningkatkan lokus kendali baik internal maupun eksternal agar dapat mengontrol beban kerja yang diberikan.

2. Kepada Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan mempertimbangkan variabel yang dapat mempengaruhi kendali lokus-beban kerja mulai dari faktor dan aspek lainnya, agar mengurangi eror dan data yang tidak signifikan dan dapat menghasilkan hasil yang akurat dan dapat menyempurnakan skala penelitian lebih efektif yang dapat digunakan lebih baik untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalini, H.F., Mochammad, A.M., Tri, W.A. (2016). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35 (1).
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi (Ke-2)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bungin, B. (2005). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, Volume I, No. 1, Desember 2010.
- Depkeu, 2006. *Pedoman Pelaksanaan Analisis Beban kerja di Lingkungan Departemen Keuangan*. RI
- Hart, S, and Wickens, C.D. (2008) *Mental Workload*. In *NASA Human Integration Design Handbook*
- Juwit., Frieda *jurnal empty locus of control dan job security pada karyawan CV.Elvana Semarang*
- <https://web.pln.co.id/statics/uploads/2020/08/Statistik-2019-4-8-20-rev.pdf>
- Idris, M., Troena, E. A., Noermijati, Rohman, F., & Newcombe, P. A. 2014. The Effects of Transformational Leaders Reform. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 2(3), 397-409.

- Liu, H. L., & Lo, V. hwei. (2018). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*, 28(2), 153–169. <https://doi.org/10.1080/01292986.2017.1382544>
- Mahfudz, Muhammad. (2017), Pengaruh Kepuasan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kinerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Divisi Sales Consumer Pt Bank Negara Indonesia Persero Tbk. Magister Manajemen, Surabaya: Universitas Pancasila.
- Mangkunegara, A. P. (2009). Evaluasi kinerja sdm. Bandung: PT Refika Aditama
- Prihatini. (2007). Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Medan.
- Rajan, D., 2018. Negative impacts of heavy workloads: a comparative study among sanitary workers. *Sociol. Int. J.* 2 (6), 465–474
- Robbins, SP & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rotter, J. B. (1996) . *Generalized expectancies for internal versus eksternal control of reinforcement*. *Physiological Monographs*, (80 (1) P. 1-28)
- Sedarmayanti, (2013). Good governance (Good Governance) in the Context of Regional Autonomy. Mandar Maju: Bandung.
- Sulistin, Yudina. (2012). Hubungan Locus of control dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang. Undergraduate Thesis. UIN Maulana Malik Ibrahim.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Zhang, Yuyu, & Kumada, T. (2017). Relationship between workload and mindwandering in simulated driving. *PLoS ONE*, 12(5).
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0176962>



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau