

PENGARUH STRES KERJA DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV TENAGA INTI SANGSIT

Luh Octa Purnamayanthi¹, I Wayan Bagia², Gede Putu Agus Jana Susila³
Jurusan Manajemen
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

E-mail: Oktapurnama08@yahoo.com, bagiaundiksha@yahoo.co.id, janos_undiksha@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) stres kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) *locus of control* terhadap stres kerja, (3) stres terhadap kepuasan kerja, dan (4) *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan CV Tenaga Inti Sangsit. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Tenaga Inti Sangsit, dan objek penelitian adalah stres kerja, *locus of control*, dan kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan. Semua populasi ini dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data stres kerja, *locus of control*, dan kepuasan kerja karyawan yang bersumber dari karyawan dan pemimpin CV Tenaga Inti Sangsit. Di kumpulkan dengan teknik data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari pengaruh (1) stres kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) *locus of control* terhadap stres kerja, (3) stres terhadap kepuasan kerja, dan (4) *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan CV Tenaga Inti Sangsit.

Kata Kunci: stres kerja, *locus of control*, dan kepuasan kerja karyawan

ABSTRACT

This study aims at obtaining the explanative findings which are tested by the contribution of (1) stress of work and locus of control of the employee satisfaction, (2) locus of control the stress of work (3) stress of work of the employee satisfaction, (4) locus of control of the employee's satisfaction at CV Tenaga Inti Sangsit. Design of this research which is used is qualitative causal research. The subjects of this research are the entire at CV Tenaga Inti Sangsit, and the object of this research is the work of stress, locus of control, and employee satisfaction. Populations in this research are 30 employees. All populations used as the unit of observation, so this is include population research. The data collected in this study is stress of work data, locus of control, and employee satisfaction that come from employees and the leaders at CV Tenaga Inti Sangsit. The techniques of this research are: questionnaire, and recording document, then analyzed using path analysis. The results showed a positive effect of influence (1) stress of work and locus of control of the employee satisfaction, (2) locus of control the stress of work (3) stress of work of the employee satisfaction, (4) locus of control of the employee's satisfaction at CV Tenaga Inti Sangsit.

Keywords: work of stress, locus of control, and employee satisfaction.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar yang penting dalam pembangunan Indonesia. Pemanfaatan sumber daya manusia tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri, tetapi yang lebih penting lagi bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menunjang tujuan pembangunan nasional di dalam ruang lingkup yang lebih kecil misalnya organisasi. Untuk menciptakan kepuasan kerja dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan, dan itu dapat di ciptakan dengan kinerja karyawan yang memiliki daya kepuasan yang tinggi.

CV Temaga Inti merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor yang sudah bergerak melakukan pembangunan pada perumahan, fasilitas umum, kantor daerah, maupun pada bangunan kampus. Pada CV Tenaga Inti yang menyediakan jasa kontraktor, arsitektur, dan desain interior ini melaksanakan atau melanjutkan kegiatannya dengan sesuai kontrak kerja yang telah disepakati. Jasa kontruksi yang pertama berupa desain gambar bangunan yang diinginkan konsumen dengan penyesuaian bidang tanah yang disediakan, sehingga dapat menyesuaikan bahan bangunan yang di pilih. Selanjutnya yaitu bangun (*build*) merupakan tahap pelaksanaan pembangunan proyek infrastruktur, gedung, property, dan yang lainnya. Pada CV Tenaga Inti masalah stres kerja yang di alami karyawan adalah kurangnya kepercayaan diri karyawan dalam menjelaskan kualitas kerjanya seperti dalam hal mempromosikan dirinya untuk mengambil proyek baru, sehingga akan terjadinya beberapa kerugian yang dialami perusahaan, maka kepuasan kerja dari karyawan menjadi menurun akibat stres yang dialami dan kurangnya pengendalian diri dari karyawan itu sendiri.

Pengendalian diri seseorang dalam menyelesaikan tugas ataupun pekerjaannya akan bisa terlihat ketika seseorang tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan kemampuan dalam dirinya. Kepuasan kerja Menurut Handoko (2001: 193), adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang tenaga kerja atau karyawan yang memandang pekerjaan mereka.

Menurut hasil penelitian dari William (2001) yang mengungkapkan bahwa stres kerja dan *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan, jika stres kerja rendah dan *locus of control* tinggi maka kepuasan kerja akan tinggi, dan begitupun dengan sebaliknya. Robbins (2015), menyatakan bahwa salah satu dampak stres kerja secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan, dan stres kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan. Permasalahan ini membuat banyak keluhan dari karyawan akibat stres dan kepercayaan diri yang kurang dari masing-masing karyawan, sehingga harus di selesaikan dan ditangani. Dengan demikian Penelitian ini akan memahas tentang permasalahan yang terdapat pada CV Tenaga Inti Sangsit.

Kajian Pustaka Dan Perumusan Hipotesis

(1) Pengaruh Stres Kerja dan *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian ini mengkaji tentang tingginya tingkatan stres kerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya kemauan dari diri sendiri akibat dari kepercayaan diri yang menurun. Berdasarkan hal tersebut, maka pokok masalah yang di angkat dalam penelitian ini adalah sejauh mana pengaruh stres kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan. Robbins dalam Suhanto (2009), menyatakan bahwa stres kerja dikarenakan kurangnya kepercayaan diri karyawan (*locus of control*) dan itu mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan. Dan Patten (2005) menyatakan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja

didukung oleh penelitian empirik oleh Dewi (2015), hasil penelitian menyatakan ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja, ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dikontrol (*control internal*), atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan perilakunya sehingga di luar control peribadinya (*control eksternal*). Bisa dinyatakan bahwa hubungan stres kerja dan *locus of control* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi dimana kemampuan atau kepercayaan diri seseorang dan tekanan dalam pekerjaan sangat memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja, tanpa adanya kepercayaan diri dari orang tersebut maka akan terjadinya stres akibat pikiran takut yang berlebihan dikarenakan hasil pekerjaannya yang kurang dan itu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Jadi dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis: (H₁) Ada pengaruh stres kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Tenaga Inti Sangsit.

(2) Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Stres Kerja

Karakteristik kepribadian individu sangat berpengaruh terhadap timbulnya stres. Stres dapat menghambat konsentrasi kerja individu. *Locus of control* merupakan bagian dari kepribadian yang dapat mempengaruhi munculnya stres kerja pada karyawan (Rantining, 2012). Didukung oleh penelitian empirik dari Sukma (2013) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari hubungan antara *locus of control* terhadap stres kerja.

Jadi dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis: (H₂) ada hubungan *locus of control* terhadap stres kerja.

(3) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Beberapa studi yang dilakukan oleh peneliti yang mengkaji hubungan antara stres dan kepuasan kerja. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berpikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan

emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Keduanya saling berhubungan seperti yang di kemukakan oleh Robbins (2003), bahwa salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga stres kerja sangat berpengaruh buruk terhadap kepuasan kerja karyawan, karena suatu kondisi tertekan dalam mempengaruhi hasil kerja dari karyawan. Didukung oleh penelitian empiri dari Dewi (2015), Hasil penelitian menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja, ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja.

Jadi dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis: (H₃) Ada hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

(4) Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepercayaan diri seseorang atau kemampuan dalam mengolah pikiran orang dalam mengontrol segala sesuatunya untuk melakukan sesuatu sangat memiliki pengaruh besar dalam melakukan segala aktivitas yang dijalani sehari-hari, apalagi pada pekerjaan harus memiliki banyak faktor pendorong untuk mendapatkan kepercayaan diri atau kemauan tersebut dari dalam diri maupun dari orang lain. Brownell (1981) menulis tentang pendapat Rotter (1966) dalam papernya yang menyatakan bahwa kepercayaan diri seseorang dalam (*locus of control*) menyelesaikan pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Didukung oleh penelitian empirik dari Fitriana (2014), ada hubungan positif dan signifikan *locus of control* dengan kepuasan kerja. Suatu kemampuan karyawan ataupun kepercayaan diri karyawan percaya dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya, maka orang tersebut akan merasa puas atas pekerjaannya.

Jadi dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis: (H₄) Ada hubungan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah kualitatif kausal. Penelitian kausal adalah desain penelitian yang bertujuan menentukan hubungan dan pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. desain kausal dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) merumuskan masalah, (2) kajian pustaka, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, dan (6) menarik kesimpulan. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga variabel, yaitu stress kerja sebagai variabel bebas (X_1), dan *locus of control* sebagai variabel bebas (X_2), serta kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan CV Tenaga Inti Sangsit, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah stress kerja, *locus of control*, dan kepuasan kerja karyawan CV Tenaga Inti Sangsit.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Tenaga Inti Sangsit yang berjumlah 30 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena menggunakan seluruh

karyawan CV Tenaga Inti. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan kesimpulan penelitian yang menggambarkan keadaan populasi sebenarnya.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data stress kerja, *locus of control*, dan kepuasan kerja karyawan yang bersumber dari CV Tenaga Inti Sangsit. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dan pencatatan dokumen.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh total dan pengaruh langsung serta tidak langsung dari variabel stress kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Hasil dari analisis jalur pengaruh stress kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan dengan bantuan aplikasi komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0 for Windows*, maka diperoleh hasil penelitian seperti yang tampak pada Tabel 1 berikut ini.

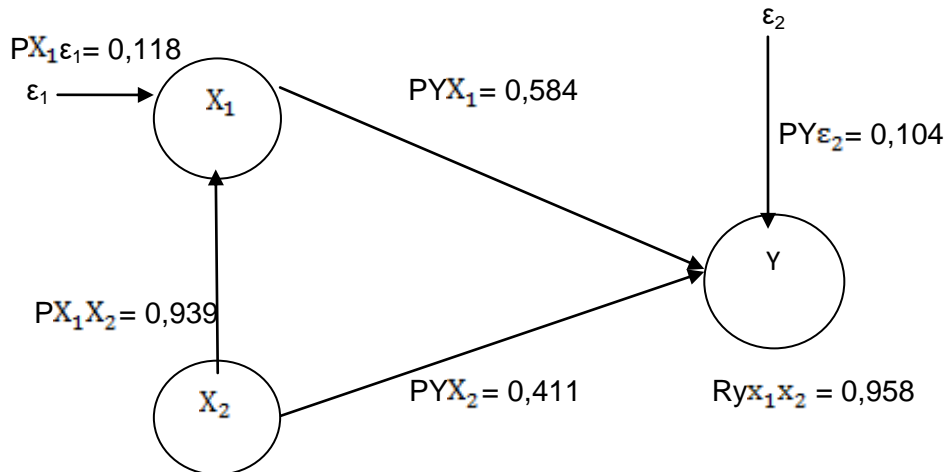
Tabel 1. Hasil Uji Analisis Jalur

Parameter	Koefisien	<i>p-value</i>	Alpha (α)	Keputusan	Simpulan
$R_{yX_1X_2}$	0,958	0,000	0,05	Menolak H_0	Ada hubungan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
$R^2_{yX_1X_2}$	0,918	0,000	0,05	Menolak H_0	Besar sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
P_{yX_1}	0,584	0,000	0,05	Menolak H_0	Ada hubungan pengaruh X_1 terhadap Y
$P^2_{yX_1}$	0,341	0,000	0,05	Menolak H_0	Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap Y
P_{yX_2}	0,411	0,009	0,05	Menolak H_0	Ada hubungan X_2 terhadap Y
$P^2_{yX_2}$	0,169	0,009	0,05	Menolak H_0	Besar sumbangan pengaruh X_2 terhadap Y
$P_{X_2X_1}$	0,939	0,000	0,05	Menolak H_0	Ada hubungan pengaruh X_2 terhadap X_1
$P^2_{X_1 X_2}$	0,882	0,000	0,05	Menolak H_0	Besar sumbangan pengaruh X_2 terhadap X_1

PY_{ϵ_2}	0,104	-	-	-	Ada hubungan pengaruh faktor lain terhadap Y
$PX_2\epsilon_1$	0,118	-	-	-	Ada Hubungan pengaruh faktor lain terhadap X_1

Sumber : Pengolahan Data SPSS 16.0 For Windows)

Pengaruh variabel stres kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Tenaga Inti Sangsit dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Pengaruh Variabel Stres Kerja (X_1) dan *Locus Of Control* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Besar sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dari X_1 dan X_2 terhadap Y dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Sumbangan Pengaruh Variabel Stres Kerja (X_1), *Locus Of Control* (X_2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase
Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,341	34,10%
Besar pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui X_1	0,386	38,60%
Besar pengaruh total X_2 dan X_1 terhadap Y	0,918	91,80%
Besar pengaruh lain X_1 dan X_2 terhadap Y	0,104	10,40 %
Total	1,000	100,00%

(1) Pengaruh stres kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa stres kerja dan *locus of control* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Tenaga Inti Sangsit. Besar sumbangan pengaruh stres kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 91,80% sedangkan sumbangan pengaruh dari variabel lain terhadap kepuasan kerja karyawan

sebesar 10,40%. Variabel lain yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi tempat kerja (Luthans, 1992).

(2) Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Besar hubungan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

karyawan adalah 58,40%, sedangkan besar sumbangan pengaruh dari kemandirian kerja terhadap kinerja karyawan adalah 34,10%.

(3) Pengaruh *Locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 4.1 dan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa ada pengaruh *locus of control* secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Besar hubungan pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 41,10%, sedangkan besar sumbangan pengaruh dari *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 16,90%.

(4) Pengaruh *Locus of Control* terhadap Stres Kerja.

Berdasarkan hasil uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa ada pengaruh *locus of control* secara positif terhadap stres kerja. Besar hubungan pengaruh stres kerja terhadap *locus of control* adalah 93,90% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari stres kerja terhadap *locus of control* adalah 88,20%. Sumbangan pengaruh variabel lain terhadap *locus of control* sebesar 11,80%. Variabel lain yang diduga mempengaruhi *locus of control* yaitu Percaya pada kemampuan diri, Percaya pada usaha, Keyakinan pada kekuatan orang lain, Percaya pada nasib (Siagian, 2004).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Tenaga Inti Sangsit. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Robbins dalam Suhanto (2009), menyatakan bahwa stres kerja dikarenakan kurangnya kepercayaan diri karyawan (*locus of control*) dan itu mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan. didukung oleh penelitian empirik oleh Dewi (2015), hasil penelitian menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja, ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Tenaga Inti Sangsit. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Robbins (2003), bahwa salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. . Sehingga stres kerja sangat berpengaruh buruk terhadap kepuasan kerja karyawan, karena suatu kondisi tertekan dalam mempengaruhi hasil kerja dari karyawan. Diukung oleh penelitian empiri dari Dewi (2015), Hasil penelitian menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja.

Brownell (1981) menulis tentang pendapat Rotter (1966) dalam papernya yang menyatakan bahwa kepercayaan diri seseorang dalam (*locus of control*) menyelesaikan pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Didukung oleh penelitian empirik dari Fitriana (2014), ada hubungan positif dan signifikan *locus of control* dengan kepuasan kerja. Suatu kemampuan karyawan ataupun kepercayaan diri karyawan percaya dengan keampuannya dalam menyelesaikan tugasnya, maka orang tersebut akan merasa puas atas pekerjaannya.

Karakteristik kepribadian individu sangat berpengaruh terhadap timbulnya stres. Stres dapat menghambat konsentrasi kerja individu. Locus of control merupakan bagian dari kepribadian yang dapat mempengaruhi munculnya stres kerja pada karyawan (Rantining, 2012). Di dukung oleh penelitian empirik dari sukma (2013) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari hubungan antara locus of control terhadap stres kerja.

Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini masih sempit, sehingga diharapkan bagi peneliti lain untuk menggunakan perusahaan yang lebih besar dengan subjek penelitian yang lebih luas. Disamping itu variabel yang diteliti masih terbatas, sehingga diharapkan juga untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kesimpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut. (1) Ada pengaruh positif dari pengaruh stres kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Tenaga Inti Sangsit. Hal ini berarti stres kerja dan *locus of control* berperan dalam upaya mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan CV Tenaga Inti Sangsit. (2) Ada pengaruh positif dari pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Tenaga Inti Sangsit. Hal ini berarti *locus of control* berperan dalam upaya mengetahui tingkatan stres kerja pada karyawan dari CV Tenaga Inti Sangsit. (3) Ada pengaruh positif dari *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Tenaga Inti Sangsit. Hal ini berarti pengendalian diri karyawan berperan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan di CV Tenaga Inti Sangsit. (4) Ada pengaruh positif dari stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Tenaga Inti Sangsit. Hal ini berarti stres kerja berperan dalam upaya mengetahui tingkat kepuasan karyawan di CV Tenaga Inti Sangsit.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut. (1) Bagi perusahaan, diharapkan agar lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan berfokus pada tingkat stres kerja dan *locus of control*, karena hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja dan *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui tingkat stres kerja yaitu: (a) dengan tingkat penyelesaian pekerjaan, (b) dengan adanya konflik sesama rekan kerja, (c) dan tuntutan peran jabatan karyawan, *locus of control* juga perlu ditingkatkan dengan cara: (a) percaya pada kemampuan diri sendiri, (b) percaya terhadap usaha diri sendiri dalam upaya penyelesaian pekerjaan individu, (c) dan keyakinan terhadap kekuatan orang lain,

(2) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu stres kerja, *locus of control*, kepuasan kerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Di samping itu, juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, kemandirian karyawan, dan kerja sama antar karyawan.

Daftar Pustaka

- Brownell, Richard. 1981. *Business Research Methods*. Singapore: McGraw-Hill. Co.
- Dewi. 2015. Skripsi Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Indo Sastra Semarang. Wibowo. 2004.
- Fitriana. 2015. Pada Skripsi Hubungan *Locus of control* dengan motivasi konselor terhadap kepuasan kerja karyawan PT Statika Mitrasarana Padang.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Luthans. 1992. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Patten. 2005. *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa: Monica. Solo : Dabara.
- Rantining. 2012. "Pengaruh *Locus of Control* terhadap Stres Kerja Karyawan pada CV. Dinamika Land". *Skripsi*. Universitas Brawijaya Malang.
- Robbins, Stephen. P . dan Judge. A .Timothy. 2002. *Prilaku Organisasi* (Edisi 6), Salemba Empat, Jakarta.
- . 2003. *Prilaku Organisasi* (Edisi 7), Salemba Empat, Jakarta.
- Rotter. 1966. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9, Jilid 1, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta.