**HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* DAN *WORKPLACE WELL-BEING* PADA KARYAWAN**

 **PT. X YOGYAKARTA**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN LOCUS OF CONTROL INTERNAL AND WORKPLACE WELL-BEING IN EMPLOYEES OF***

***PT. X YOGYAKARTA***

**Renaldi Pratama Pasau**

Universitas Mercubuana Yogyakarta

prenaldi95@gmail.com

082324910141

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *locus of control internal* dengam *workplace well-being* pada karyawan Dazzle Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara *locus of control internal* dengan *workplace wel-being* pada karyawan Dazzle Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 71 orang yang memiliki karakteristik rentang usia 18-40 tahun dan minimal masa kerja 1 tahun. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan *purposive sampling*. Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala *Workplace well-being* dan Skala *locus of control internal*. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,284 dengan p = 0.008 (p < 0,050). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *locus of control internal* dengan *workplace well-being* pada karyawan Dazzle Yogyakarta. sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Sumbangan efektif yang diberikan variable *locus of control internal* terhadap *workplace well-being* sebesar 8,1% sementara sisanya 91,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Kata kunci:** *locus of control internal*, *workplace well-being*

***Abstract***

*This study aimed to determine the relationship between locus of control internal and workplace well-being in employees of Dazzle Yogyakarta. The hypothesis proposed that there was a positive relationship between locus of control internal and workplace well-being on employees of Dazzle Yogyakarta. The subject in this study amounted to 71 people who had the characteristics of an age range of 18-40 years and a minimum of 1 year of service. How to take the subject by using purposive sampling. The data collection in this study used the Workplace Well-being Scale and the locus of control internal Scale. The data analysis technique used the product moment correlation of Karl Pearson. Based on the results of data analysis obtained a correlation coefficient (R) of 0.284 with p = 0.008 (p <0.050). This showed that there was a positive relationship between locus of control internal and workplace well-being in employees so that the hypothesis in this study was accepted. The effective contribution was given by the variable locus of control internal to workplace well-being was 8,1% while the remaining 91.9% was influenced by other factors not examined in this study.*

***Keywords:*** *locus of control internal, workplace well-being*

**PENDAHULUAN**

Berkembangnya industri saat ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri - industri di Indonesia sehingga industri-industri dan organisasi dituntut untuk dapat menciptakan iklim yang kondusif bagi kelangsungan produktivitas dan eksistensinya dalam mencapai tujuan yang optimal. Indonesia merupakan negara berkembang dengan ketersediaan infrastruktur dan sumber daya manusia serta sumber daya alam yang melimpah, hal ini mendorong pesatnya pertumbuhan dalam sektor industri di Indonesia. Sumber daya manusia memiliki peran sangat penting dalam sebuah sektor perindustrian. Banyaknya sumber daya manusia yang bekerja di sektor industri menjadikan sumber daya manusia menjadi kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu untuk mampu memberikan jasa atau usaha kepada perusahaan (Hasibuan,2003). Sumber Daya manusia yang dimaksud adalah orang–orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2002) Karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Karyawan merupakan aset penting organisasi yang perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan, strategi bahkan sampai pada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Karena tanpa peran aktif karyawan alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tujuan perusahaan hanya dapat dicapai jika para karyawan bergairah bekerja, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meraih prestasi yang optimal (Hasibuan,2011). Karyawan yang terima kemudian dikembangkan, mereka juga perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai masa pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini maka perlu diberikan kesejahteraan, kompensasi pelengkap, tunjangan langsung, dan tunjangan tidak langsung.

Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga penggantian tenaga kerja relatif rendah (Hasibuan, 2011). Beberapa peneliti terdahulu sepakat bahwa kesejahteraan karyawan lebih dari sekedar mencegah karyawan dari sakit secara fisik (Canon Joseph, McCarthy,2011, Mahdian Tehrani, 2007). Karyawan yang sejahtera adalah karyawan yang berada dalam kondisi baik secara fisik dan mental, bersedia berkontribusi serta memiliki loyalitas pada perusahaan dan mengabdikan dirinya untuk bekerja sampai masa pensiun tiba.

 *Workplace Well-Being* merupakan rasa sejahtera yang didapat karyawan dari pekerjaannya memiliki berbagai definisi yang dikembangkan karena menggunakan pendekatan yang berbeda-beda. Menurut Bartels, Peterson, dan Reina (2019), mendefinisikan *Workplace well-being* sebagai evaluasi subjektif dari karyawan terhadap kemampuannya untuk berkembang dan berkontribusi dengan optimal di tempat kerja.

*Workplace well-being* adalah kesejahteraan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan yang ditekuni yang meliputi perasaan karyawan secara umum disertai kepuasan terhadap faktorinstrinsik dan ekstrinsik yaitu bakat yang ada dalam diri dan faktor kerja keras yang didapatkan melalui usaha yang maksimal. Dimana *workplace well-being* merupakan cabang dari subjective well-being (Page, 2005).

Menurut Danna dan Griffin (1999), *Workplace Well-Being* meliputi kesehatan, yaitu mencakup gejala fisiologis dan psikologis yang berkaitan dengan konteks medis. Selanjutnya *Workplace Well-Being*, yaitu mencakup pengukuran terhadap kesejahteraan berdasarkan pengalaman hidup dan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Harter (2002), *Workplace Well-Being* merupakan kewajiban organisasi untuk membantu karyawannya dalam memperoleh apa yang menjadi hak mereka dengan memberikan mereka kebebasan mereka untuk meraihnya sehingga timbul emosi positif dalam diri karyawan.

*Workplace well-being* merupakan suatu kepentingan bagi perusahaan yang menghabiskan banyak sumber daya untuk mempekerjakan karyawan yang selalu mencoba untuk terus memperbarui produk, memperoleh keuntungan dan mempertahankan konsumen. Untuk berhasil dalam mempekerjakan karyawan suatu perusahaan harus memberikan manfaat nyata. Namun banyak karyawan menginginkan pekerjaan yang lebih stabil dengan pensiun dan tunjangan. Karyawan yang merasa sejahtera akan lebih produktif dalam menjalankan pekerjaannya dan akan memiliki rasa ikatan kepada perusahaan sehingga karyawan akan mengabdikan dirinya pada perusahaan sampai masa pensiun tiba. Hal ini juga mencegah terjadinya turnover pada sebuah perusahaan.

 Fenomena yang terjadi dilapangan, karyawan dengan gaji dan tunjangan yang cukup tidak menjamin untuk menjadikan karyawan tersebut senantiasa berbuat loyal kepada perusahaan. Ada berbagai hal yang dihadapi karyawan ketika mereka berada di tempat kerja. Tidak jarang kita melihat karyawan yang keluar dari suatu perusahaan karena tidak adanya ikatan emosi dengan karyawan lain, hubungan dengan atasan yang kurang baik atau tempat kerja yang dinilai kurang aman sehingga menyebabkan karyawan pindah dari perusahaan tersebut. Peneliti telah melakukan wawancara kepada 5 orang karyawan PT.X Yogyakarta pada tanggal 26 April 2021. Hasil wawancara menunjukan 4 orang dari 5 orang karyawan dalam perusahaan tersebut memiliki kecenderungan *workplace well-being* yang rendah. Hal ini terbukti dari hasil wawancara yang didasarkan dari dimensi *workplace well-being* menurut Bartels, Peterson, dan Reina (2019), yaitu *interpersonal dimension* dan *intrapersonal dimension*. *Interpersonal dimension* mencerminkan interaksi sosial dalam tempat kerja yang ditandai dengan kenyamanan yang dirasakan di lingkungan kerja dan hubungan positif dengan orang lain. *Intrapersonal dimension* mencerminkan kebermaknaan internal di tempat kerja yang ditandai dengan kemampuan mengontrol diri di tempat kerja dan dapat mengembangkan diri di tempat kerja.

 Pada dimensi *interpersonal dimension* terdapat 4 dari 6 karyawan merasa memiliki hubungan yang negatif dengan atasannya, seperti membatasi intraksi dengan atasan dan cenderung menghindari atasannya di dalam maupun diluar jam kerja, hal ini juga berlaku terhadap antar sesama rekan kerjanya yang dinilai kurang koopratif dalam kerja sama tim. Hal tersebut dikarenakan atasanya sering memberikan pekerjaan yang tidak sesuai tugas karyawan, dan terkadang kurang menghargai hasil kerja karyawannya, selain itu sering memberi instruksi pekerjaan yang berlebihan. Karyawan juga merasa hubungan dengan rekan kerja lain bersifat kurang positif ini dikarenakan bahwa banyak rekan kerja yang kurang bertanggung jawab saat terlibat dalam kerja sama tim, hal tersebut membuat karyawan merasa kurang nyaman dan tidak bersemangat dalam bekerja. 2 dari 6 karyawan merasa nyaman dengan divisi pekerjaanya dan lingkungan kerjanya sehingga membuat mereka semangat berkerja.

Pada dimensi *intrapersonal* terdapat 3 dari 6 karyawan merasa kurang mampu menegur rekan kerjanya yang tidak maksimal dalam bekerja, di satu sisi individu tersebut menginginkan hasil yang maksimal sehingga mengalami pergejolakan dalam dirinya karena kurang mampu menegur rekan kerjanya yang tidak maksimal dalam bekerja. Hal ini mengakibatkan tiga karyawan tersebut kurang puas dengan pekerjaanya. Namun. karyawan tidak memiliki pilihan lain demi mendapatkan penghasilan. Karyawan juga menyatakan bahwa karyawan bekerja hanya sekedar untuk mendapatkan gaji walaupun pekerjaan ini bukan minat bidangnya. 2 dari Karyawan merasa bahwa pekerjaannya membuat karyawan mengembangkan potensinya. Fenomena tersebut kemudian menjadikan penulis tertarik untuk meneliti tentang kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja baik secara fisik maupun psikis.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa karyawan cenderung belum memenuhi dimensi *workplace well-being* menurut Bartels, Peterson, dan Reina (2019), yaitu *interpersonal dimension* dan *interapersonal dimension.* Hal ini mengindikasikan karyawan memiliki *workplace well-being* yang cenderung rendah. Dapat disimpulkan terdapat suatu masalah mengenai *workplace well-being* pada karyawan di PT. X Yogyakarta.

*Workplace well-being* telah menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan. Tidak terpenuhinya kesejahteraan karyawan dapat berdampak negatif terhadap perusahaan, salah satunya adalah kinerja yang buruk sehingga dapat berdampak langsung pada hasil pekerjaan. *Workplace well-being* merupakan rasa sejahtera yang diperoleh dari pekerjaan yang terkait dengan perasaan karyawan secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan. *Core affect* merupakaan keadaan yang mencakup rasa nyaman atau tidak nyaman bercampur dengan gairah (*passion*) yang mempengaruhi aktivitas manusia (Page, 2005).

Selain pemberian kesejahteraan, tunjangan pelengkap, tunjangan langsung dan tunjangan tidak langsung, ada beberapa faktor - faktor yang mempengaruhi *workplace well-being*. Seperti yang dinyatakan Danna, dkk. (1999) bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* antara lain : *work setting* Pengaturan tempat kerja dengan memperhitungkan keselamatan kerja, kenyamanan tempat kerja, keadaan psikologis serta hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja, *personal traits* kontrol pribadi atas kehidupan individu yang memainkan peran penting dalam kesehatan dan kesejahteraan, Kontrol yang dirasakan secara umum biasa juga disebut “*locus of control internal*”, *Occupational stress* stres juga merupakan komponen penting dan masalah utama yang mengancam kesehatan individu, organisasi dan kemasyarakatan. Di dalam organisasi stres biasa dikenal dengan sebutan *occupational stress*.

Diantara faktor –faktor diatas peneliti memilih *locus of control internal* yang menjadi variabel yang mempengaruhi *workplace well-being.* Karena *locus of control internal* merupakan kontrol pribadi dalam kehidupan individu yang memainkan peran penting secara psikologis dalam kepuasan dan kesejahteraan individu. Hal ini didukung oleh Restika ( 2013) yang meneliti Hubungan Antara *Workplace Well-being* dan *Work Locus of Control* Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work locus of control* dengan *workplace well-being,* yang menyatakan bahwa semakin internal kecenderungan *locus of control* pada karyawan perusahaan manufaktur maka semakin tinggi pula tingkat *workplace well-being*-nya..

 *Locus of control* dicetuskan oleh Julian B. Rotter. Rotter mengemukakan bahwa *locus of control* sebagai persepsi seseorang terhadap sumber-sumber yang mengontrol kejadian-kejadian dalam hidupnya, dalam hal ini ada *locus of control* eksternal dan internal (Syatriadin, 2017). Pada penelitian ini, *locus of control internal* yang akan digunakan sebagai variabel yang mempengaruhi *workplace well-being.* Menurut Levenson, individu yang berorientasi *locus of control internal* lebih yakin bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupan mereka terutama ditentukan oleh kemampuan dan usahanya sendiri (dalam Zakiyah, 2017). Menurut Millet (2005), *locus of control internal* adalah individu yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka, individu yang yakin bahwa yang merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka adalah yang berasal dari kemampuan diri, usaha dan keahliannya sendiri. Spector menjelaskan bahwa *locus of control internal* adalah keputusan individu untuk cenderung percaya dan bertanggung jawab terhadap kejadian sendiri berasal dari faktor internal (misalnya keterampilan, usaha, ketekunan) (Spector, 2002).

 Kreitner dan Kinicki (2003), suatu kondisi dimana apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam *locus of control internal* (dalam Abdulloh, 2006). Terdapat 2 aspek *locus of control internal menurut* Lavenson yaitu aspek internal dan aspek eksternal yang meliputi *powerful others* dan *change* (dalam Zakiyah, 2017)*.* Berdasarkan uraian diatas *locus of control internal* dapat mempengaruhi *workplace well-being* atau berkaitan dengan *workplace well-being.* Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada 5 orang karyawan PT. X Yogyakarta pada tanggal 26 April 2021. Hasil wawancara menunjukan 3 orang dari 5 orang karyawan dalam perusahaan tersebut memiliki kecenderungan *locus of control internal* yang rendah. Hal ini terbukti dari hasil wawancara yang didasarkan dari dimensi *locus of control internal* menurut Lavenson (dalam Zakiyah, 2017), yaitu aspek internal dan aspek ekternal *(powerful others* dan *change)*. Pada dimensi aspek internal terdapat 3 karyawan merasa keberhasilannya dalam bekerja bukan karena usaha dan kerja kerasnya sendiri, sebab dalam melakukan pekerjaannya dilakukan secara kerjasama tim dimana terkadang rekannya kurang kooperatif namun atasan terkadang tidak memperhatikan hal tersebut yang menjadikan karyawan berpikir keberhasilan dalam bekerja bukan sepenuhnya atas kerja kerasnya. Karyawan juga merasa hubungan dengan rekan kerjanya bersifat kurang positif hal ini disebabkan beberapa rekan kerja yang kurang bertanggung jawab saat terlibat dalam kerja sama tim, hal tersebut membuat karyawan merasa kurang nyaman dan tidak bersemangat dalam bekerja.

Pada aspek eksternalterdapat 4 dari 5 karyawan merasa memiliki hubungan yang cenderung negatif dengan atasan. Hal tersebut disebabkan atasanya sering memberikan pekerjaan yang tidak sesuai tugas karyawan, dan terkadang kurang menghargai hasil kerja karyawannya dan dinilai menjadi *double jobs*. Namun karyawan tidak memiliki pilihan lain demi mendapatkan penghasilan. Karyawan juga menyatakan bahwa karyawan bekerja hanya sekedar untuk mendapatkan gaji walaupun pekerjaan ini bukan minat bidangnya, sebab di masa sekarang sangat sulit untuk mencari pekerjaan. 1 dari 5 Karyawan merasa bahwa pekerjaannya saat ini merupakan kesempatan bagi karyawan untuk mencari dan mengembangkan potensinya.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa karyawan cenderung belum memenuhi dimensi *locus of control internal* menurut Lavenson (dalam Zakiyah, 2017), yaitu aspek internaldan aspek eksternal*.* Hal ini mengindikasikan karyawan memiliki *locus of control internal* yang cenderung rendah. Seharusnya semakin *internal* orientasi *locus of control*, maka semakin tinggi pula *workplace well-being* pada karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin eksternal orientasi *locus of control*, maka semakin rendah tingkat *workplace well-being* pada karyawan (Spector, 2002).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *locus of control internal* dengan *workplace well-being* pada karyawan di Super Dazzle Yogyakarta ?.

**METODE**

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* yaitu penarikan sampel yang dilakukan peneliti dengan memilih subjek berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu (Hadi, 2016).

Pada penelitian ini, instrumen yang digunakan berdasarkan adaptasi sesuai kebutuhan penelitian dari teori beberapa tokoh. Peneliti memberikan instrumen dalam bentuk kuesioner kepada sampel penelitian. Instrumen tersebut terdiri dari dua skala psikologi, yaitu *workplace well-being Scale* (WWS) untuk mengukur variabel *workplace well-being* dan *locus of control internal scale*(LOCIS) untuk mengukur variabel *locus of control internal.*Pengukuran *workplace well-being* menggunakan *workplace well-being Scale* (WWS) (Bartels, Peterson, dan Reina, 2019). Skala ini terdiri dari 8 aitem yang dibagi berdasarkan 2 dimensi utama yaitu *Interpersonal dimension* dan *Intrapersonal dimension*. Dan skala *locus of control internal* menggunakan skala yang disusun olehHendryadi ( 2017) dan telah dimodifikasi oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek Skala *Locus of control* menurut Levenson (dalam Hendryadi, 2017) mengemukakan bahwa *locus of control internal* mencakup dua aspek aspek internal dan aspek eksternal. Skala ini terdiri dari 8 aitem yang dibagi berdasarkan 2 aspek utama.

Dalam penelitian ini perlu dilibatkan sebanyak mungkin karyawan PT. X yang sudah bekerja selama 1 tahun dan rentang umur 18-40 tahun sebagai partisipan penelitian ini agar dapat memprediksi keadaan populasi. Pada penelitian ini, peneliti menargetkan minimal 60 orang karyawan dan karyawati dengan kriteria diatas. Kuesioner diberikan secara online melalui *google form*. Penelitian ini dilaksanakan melalui penyebaran skala sebagai tahap penelitian mulai dari tanggal 03 September – 30 September 2021 kepada 71 karyawan PT. X menggunakan *google form.*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *locus of control internal* dengan *workplace well-being* pada karyawan Dazzle dengan nilai korelasi (rxy) = 0,284 , p = 0,008. Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa *locus of control internal* mempunyai peran penting terhadap *workplace well-being* pada karyawan Dazzle. Dalam hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa semakin besar *locus of control internal* pada karyawan maka semakin tinggi pula *workplace well-being,* hal tersebut sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa semakin besar *locus of control internal* maka akan semakin tinggi *workplace well-being*. Sebaliknya semakin kecil *locus of control internal* maka semakin rendah pula *workplace well-being* karyawan.

*Locus of control internal* merupakan satu variabel yang memiliki sumbangan positif terhadap *workplace well-being.* Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Restika, 2013) tentang “Hubungan antara *workplace well-being* dan *work locus of control* pada karyawan perusahaan manufaktur”. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data pada penelitiannya dengan 104 partisipan, didapatkan hasil utama penelitian yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara *workplace well-being* dan *work locus of control* pada karyawan perusahaan manufaktur. Dengan demikian, semakin internal orientasi *locus of control* maka semakin tinggi pula *workplace well-being* pada karyawan perusahaan manufaktur, begitu pula sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pekerja memiliki tingkat *locus of control internal* yang besar, pekerja juga memiliki tingkat *workplace well-being* yang tinggi. Begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai korelasi (rxy) = 0,284, p = 0,008. Tingkat hubungan koefisien korelasi rendah terletak pada interval antara 0,20-0,399. Sugiyono (2020) mengungkapkan bahwa 0,20-0,399 merupakan interpretasi korelasi yang rendah. Hal ini sesuai dengan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,081 yang menunjukkan bahwa sumbangan efektif *locus of control internal* terhadap *workplace well-being* pada karyawan Dazzle hanya sebesar 8,1%, sementara sisanya 91,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti yang dijelaskan (Zein, 2020) tentang “Hubungan antara stress kerja dengan kesejahteraan di lingkungan kerja karyawan di masa pandemic covid-19 pada PT. SAKA MITRA SEJATI Medan. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data pada penelitiannya, didapatkan hasil utama penelitian yaitu terdapat hubungan negatif antara *workplace well-being* dengan stress kerja pada karyawan PT. SAKA MITRA SEJATI Medan, dengan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,315 yang artinya sumbangan efektif stress kerja terhadap *workplace well-being* pada karyawan PT. SAKA MITRA SEJATI sebesar 31,5%, sementara sisanya 68,5% dipengaruhi faktor lain.

 *Workplace well-being* didefinisikan oleh Bartels (2019) sebagai kesejahteraan di tempat kerja yang merupakan suatu evaluasi bersifat subjektif dari karyawan terhadap kesejahteraan yang dirasakan ditempat kerja dan terhadap kemampuannya, evaluasi tersebut tentang kemampuan berkembang dan berkontribusinya di tempat kerja. Adapun aspek-aspek *workplace well-being* antara lain. Dimensi interpersonal mencerminkan suatu kenyamanan yang dirasakan di lingkungan kerja karena adanya interaksi sosial di dalam tempat kerja dan hubungan yang positif dengan orang lain (seperti rekan kerja, pemimpin, atau bahkan pelanggan) dan hal tersebut berkontribusi terhadap kemampuan individu untuk mencapai perkembangan psikososialnya. Hal ini didukung hasil lapangan yang menunjukan di mana karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya hal tersebut membuat karyawan bersemangat ketika pergi bekerja. Selain itu, karyawan yang memiliki lingkungan yang bersih dapat membuatnya betah dalam bekerja.

Pada dimensi intrapersonal adalah perasaan nilai dan kebermaknaan internal di dalam tempat kerja melalui kemampuan seseorang mengontrol dirinya, bekerja tidak hanya sekedar melihat gaji, sehingga dapat mengembangkan potensi diri di tempat kerjanya (Bartels et al., 2019). Penjelasan ini diperkuat oleh hasil dari subjek di lapangan, di mana ketika menyelesaikan pekerjaan akan menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sebaik mungkin. Ketika karyawan mampu mengontrol diri dalam menghadapi masalah akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaanya. Karyawan yang mampu memaksimalkan potensinya akan memiliki antusias ketika mengerjakan pekerjaan yang sulit.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* sebagai berikut : *personal traits* kontrol pribadi atas kehidupan individu yang memainkan peran penting dalam kesehatan dan kesejahteraan, Kontrol yang dirasakan secara umum biasa juga disebut “*locus of control internal*”, *work setting,* dan *Occupational stress* (Danna & Griffin, 1999)*.* *Locus of control internal* adalah keyakinan individu atau kontrol psikologis terkait peristiwa yang dialami dalam kehidupan mereka ditentukan oleh kemampuan dan usahanya sendiri (Levenson dalam Robbins, 2002). Faktor ini dinilai mempengaruhi karena semakin besar *locus of control internal* pada karyawan, maka semakin tinggi *workplace well-being* begitu juga sebaliknya. Peneliti memilih *locus of control internal* menjadi variable prediktor karena *locus of control internal* merupakan salah satu faktor utama penentu *workplace well-being.* Spector ( 2002) menjelaskan bahwa *locus of control internal* lebih mempengaruhi *well-being* karyawan karena karyawan mengarahkan pekerjaannya serta kontrol dari dirinya sendiri dan mereka puas dengan pekerjaan mereka. Thiruchelvi dan Supriya (2012) juga menjelaskan bahwa individu yang memiliki kecenderungan *locus of control internal* maka individu tersebut akan memiliki *workplace well-being* yang tinggi di tempat kerjanya. Sedangkan individu yang memiliki kecenderungan *locus of control eksternal* maka individu tersebut cenderung memiliki *workplace well-being* yang rendah.

*Locus of control internal* adalah keyakinan individu bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupan mereka terutama ditentukan oleh kemampuan dan usahanya sendiri (Levenson dalam Robbins, 2002). Millet (2005) *locus of control internal* adalah individu yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka, individu yang yakin bahwa yang merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka adalah yang berasal dari kemampuan diri, usaha dan keahliannya sendiri. Kreitner dan Kinicki (2003) menyatakan apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam *locus of control internal.*

Aspek-aspek *locus of control internal* dikemukakan oleh Levenson (dalam Hendryadi, 2017) mengemukakan bahwa *locus of control internal* mencakup dua aspek : Aspek internal dan Aspek eksternal.

Pertama aspek internal mencakup keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh kemampuan dirinya sendiri. Hal tersebut sesuai dengan hasil data di lapangan bahwa ketika karyawan merasa mampu mengontrol diri dalam menghadapi masalah, dia akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaanya. Kedua aspek eksternal mencakup keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh kekuatan diluar dirinya. Aspek eksternal terdiri: *Powerful others* yaitu mencakup keyakinan seseorang bahwa kejadian- kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh orang yang berkuasa. *Chance* mencakup keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya terutama ditentukan oleh nasib, peluang, dan keberuntungan. Hal tersebut sesuai dengan data dilapangan bahwa karyawan merasa memiliki hubungan yang kurang baik dengan atasan. Hal tersebut disebabkan atasanya sering memberikan pekerjaan yang tidak sesuai tugas karyawan, dan terkadang kurang menghargai hasil kerja karyawannya.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Berdasarkan hasil uji normalitas variabel *workplace well-being* diperoleh KS-Z = 0,094 dengan p=0,200 (KS-Z >0.050) berarti sebaran data variabel *workplace well-being* mengikuti sebaran data normal. Selanjutnya pada variabel *locus of control internal* diperoleh KS-Z = 0,105 dengan p = 0,051 (KS-Z >0.050) berarti sebaran data variabel *locus of control internal* mengikuti sebaran data normal. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap kedua variabel diperoleh F = 5,477 dengan p = 0,023 ( p < 0,050). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *workplace well-being* dan variable *locus of control internal* merupakan hubungan yang linier.

 Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0,081. Hal tersebut menunjukan bahwa variabel *locus of control internal* menunjukkan kontribusi 8,1%, terhadap variabel *workplace well-being* dan sisanya 91,9% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu : kepuasan, tujuan dan pencapaian kerja, *work setting,* dan *Occupational stress.* Penelitian ini menunjukan hasil kategorisasi skala *workplace well-being* menunjukkan bahwa terdapat 77,5 % (55 subjek) yang berada dalam kategori tinggi, 22,5% (16 subjek) kategori sedang dan 0% (0 subjek) pada kategori rendah. Selanjutnya, Pada variabel *locus of control* dibagi menjadi 3 kategorisasi yaitu tinggi, sedang, rendah. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa terdapat 83,1% (59 subjek) yang berada dalam kategori tinggi dan 16,9% (12 subjek) berada pada kategori sedang, dan 0% (0 subjek) dalam kategori rendah.

**KESIMPULAN**

 Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi terdapat hubungan positif antara *locus of control internal* dengan *workplace well-being* diterima. Terdapat hubungan yang positif antara *locus of control internal* dengan *workplace well-being* pada karyawan Dazzle. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi (rxy) = (rxy) = 0,284 , p = 0,008 (p<0,010) yang berarti ada hubungan positif antara *locus of control internal* dengan *workplace well-being* pada karyawan PT. X.

**DAFTAR PUSTAKA**

Allen, Bem. P. (2003). *Personality theories: development*, Growth, and Diversity 4th edition. United States of America : Pearson Education Inc.

Azwar, S.(2015). *Metode penelitian*. Pustaka Belajar: Yogyakarta

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The job demand-resources model*. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309–328

Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). *Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale*. *PLoS ONE*, *14*(4), 1–21. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957

Cannon, Joseph P., Perreaut, Jr William D., McCarthy, E.Jerome. (2011). *Pemasaran Dasar : Pendekatan manajerial global.* Edisi keenam belas. Salemba Empat. Jakarta

Danna, K. & Griffin, R. W. (1999). *Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature*. *Journal of Management, 25,* 357.

Dayakisni, T & Yuniardi. (2003). *Psikologi lintas budaya.* Malang : UMM Press.

Diener, Ed., Emmons, R.A., Larsen, R.J., & Griffin, S. (1985). *The satisfaction of life scale.* Journal of Personality Assesment, 49, 71- 75

Fadilah, F., & Mahyuny, S. R. (2019). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika*. FKIP Universitas Samudra. *Jurnal IPA & Pembelajaran IPA*, *2*(2), 100–105. https://doi.org/10.24815/jipi.v2i1.10731

Gardner, Howard. (2007). *Responsibility of work : How Leading Professionals Act for Don’t Act Responsibly.*

Ghufron & Risnawita. (2011). *Teori-teori psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Madia.

Gilberth, B & Benson, P.G.(2004). *The Contribution of Supervisor Behavior To Employee Psychological Well-being , Work & Stress*., 18, 255- 266

Hadi, S. (2004). *Metodologi research jilid 4*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). *Business‐Unitlevel Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, And Business Outcomes: A Meta‐Analysis*. *Journal of Applied Psychology Vol.87: hal.268-79*

Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, M. (2003). *Organisasi Dan Motivasi*, PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Hendryadi, H. (2017). *Pengembangan Skala Locus of Control* *Internal*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, *2*(3), 417–424. https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.76

Ilies, R., & Judges, T.A. (2003). *Understanding the dynamic relationship among personality,mood and job satisfaction* : A Field Experience sampling study. *Organizational Behavior and Human Decicssion Processes,* 89, pp 1119-1139

Judge,TA.,Thoresen,C.J.,Bono,J.E., & Patton,G.K. (2001). The job satisfaction- job performance relationship : A qualitative and quantitative review. *Pschological Bulletin,*127, 376-407

Levenson, H. 1973. *Multidimensional Locus of Control in Psychiatric Patients. Journal of Consulting and Clinical Psychology*. Vol. 41. (397 – 404)

L.Fox, J.Dwyer, D., & Ganster, D. C. (1993). *Effect of stressful job demands and control on psychological and attitudinal outcomes in a hospital setting*. *Academy of Management Journal*, *36*(2), 289–318.

Love, P. E. D. (2007). *Influence of job demands,job control and social support on information systems professionals’ psychological well-being*. *International Journal of Manpower*, *28*(6), 513–528.

Maier, G. W & Brunstein, J.C. (2011). The Role of Personal Work Goals in Newcomers, Satisfaction & Organizatioanal Commitment *Journal of Applied Psychology .* Volume 86, No. 5, 1024-1042

Mahdian, E dan M. M. Tehrani. 2007. Evaluation The effect of Milk Total Solids on The Relationship Between Growth and activity of starter Cultures and Quality of Concentrated Yogurt. Am-Euras. J. Agric & Environ. Sci., 2(5) : 587-592,2007

Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.

Page, K. (2005). *Subjective wellbeing in the workplace.* Melbourne: Deakin University.

Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The ‘what’, ‘why’ and ‘how’ of employee well-being: A new model. *Soc Indic Res,* 441-458.

Phares, E. J. 1976. Locus of Control in Personality. New Jersey: General Learning Press.

Restika, & Sjabadhyni, B. (2013). Hubungan antara Workplace Well-being dan Work Locus of Control pada Karyawan Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Psikologi UI*, *2013*.

Robinson, J. P., Shaver, P. R., & Wrightsman, L. S., (1991), Measure of Personality and Social Psychological Attitudes, Clifornia, Academic Press.

Roberts, Brent W. Dan Robert Hogan. 2002. *Personality Psychology in the Workplace*. Washington: American Psychological Association.

Robbins, Stephen P. (2005). *Perilaku Organisasi.*Edisi kesembilan. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

Rotter, J. B. 1966. Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement. Journal of Psychological Monographs: General and Applied. Vol. 80 No. 1 (h. 1 – 14).

Sivanathan, N., Arnold, K. A., Turner, N., & Barling J. (2004). Leading Well: Transformational Leadership and Well- Being. Dalam Linley, P. A. & Joseph, S. (Eds.). *Positive Psychology in Practice (241-255)*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc

Smet, Bart. 1994. Psikologi Kesehatan. Jakarta : Grasindo

Spector, P., Cooper, C.L, Sanchez, J.I., O’Driscoll, M., & Sparks, K. (2002). Locus of control and well-being at work : How generalizable are western findings?. Academy of manajemen journal. 45 (2), 453-466. https://doi.org/10.1007/BF00823540

Sugiyono, 2020, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* (Bandung: ALFABETA)

Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan.* Jogjakarta : Graha Ilmu.

Syatriadin, S. (2017). Locus of Control : Teori Temuan Penelitian dan Reorientasinya dalam Manajemen Penanganan Kesulitan Belajar Peserta Didik. *Fondatia*, *1*(1), 144–164. https://doi.org/10.36088/fondatia.v1i1.93

Thiruchelvi, A., & Supriya, M. V. (2012). An Investigation on the Mediating Role of Coping Strategies on Locus of Control - Wellbeing Relationship. *The Spanish journal of psychology*, *15*(1), 156–165. https://doi.org/10.5209/rev\_sjop.2012.v15.n1.37302

Widyastuti, N., & Widyowati, A. (2015). Hubungan Antara Locus of Control Internal Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Smk N 1 Bantul. *Humanitas*, *12*(2), 82–89. https://doi.org/10.26555/humanitas.v12i2.3835

 Wrzesniewski, A., Mc Cauley, C., Rozin, P., Schwartz,B.(1997). Jobs, Careers and callings: People’s relation to their work. *Journal Research in Personalit y,*31,21-33

Zakiyah, K. (2017). *Pengaruh Locus of Control Internal dan Locus of Control Eksternal terhadap Kepuasan Kerja pada Pebisnis MLM (Multi Level Marketing) Oriflame di Surabaya dalam Komunitas M3 Network*. *6*(3), 960–972.

Zein, N. N. (2020). *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kesejahteraan Di Lingkungan Kerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Pt. Saka Mitra Sejati Medan*. 1–80.