

Hubungan antara *Burnout* dan *Locus of Control* Eksternal dengan Intensi *Turnover* pada Tenaga Penjualan P.T. Budimas Makmur Mulia Surakarta

The Relationship between Burnout and External Locus of Control with Turnover Intention on the Salespeople of P.T. Budimas Makmur Mulia Surakarta

Taufik Hidayat, Munawir Yusuf, Nugraha Arif Karyanta

Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran
Universitas Sebelas Maret

ABSTRAK

Intensi *turnover* merupakan salah satu indikasi efektivitas dan stabilitas organisasi. Organisasi yang memiliki tingkat *turnover* tinggi, berarti kurang mampu mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia dengan baik sehingga keinginan individu untuk berhenti dan berpindah kerja meningkat. Tingginya tingkat intensi *turnover* pada tenaga penjualan dapat diprediksikan berhubungan dengan *burnout* yang dialami dan *locus of control* eksternal. *Burnout* adalah keadaan stres akumulatif yang ditandai kelelahan fisik-emosional serta sikap negatif terhadap pekerjaan. *Locus of control* eksternal merupakan kecenderungan atau keyakinan individu bahwa keberhasilan dan kegagalan disebabkan faktor di luar kontrol dirinya. *Burnout* dan *locus of control* eksternal diidentifikasi sebagai faktor internal yang mempengaruhi intensi *turnover*.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif-korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *burnout* dan *locus of control* eksternal dengan intensi *turnover*. Penelitian ini merupakan penelitian populasi pada 61 tenaga penjualan. Penelitian ini menggunakan tiga instrumen pengumpulan data, antara lain skala intensi *turnover*, skala *burnout*, dan skala *locus of control* eksternal. Skala intensi *turnover* terdiri dari 38 aitem, dengan $r_{i(x-1)}$ 0,326 – 0,781 dan reliabilitas (α) = 0,952. Skala *burnout* terdiri dari 21 aitem, dengan $r_{i(x-1)}$ 0,325 – 0,779 dan reliabilitas (α) = 0,890. Skala *locus of control* eksternal terdiri dari 23 aitem, dengan $r_{i(x-1)}$ 0,325 – 0,597 dan reliabilitas (α) = 0,870.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai $F_{hitung} = 16,166 > F_{tabel} = 3,156$ dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan $R = 0,598$ yang berarti terdapat hubungan signifikan antara *burnout* dan *locus of control* eksternal dengan intensi *turnover*. Secara parsial, terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dengan intensi *turnover*, dengan $t_{hitung} = 3,850 > t_{tabel} = 2,002$ dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$); serta tidak terdapat hubungan antara *locus of control* eksternal dengan intensi *turnover*, dengan $t_{hitung} = 0,634 < t_{tabel} = 2,002$ dan nilai signifikansi 0,528 ($p > 0,05$). Kesimpulannya, yaitu (1) semakin tinggi *burnout* dan *locus of control* eksternal, maka semakin tinggi pula intensi *turnover*, (2) semakin tinggi *burnout*, maka semakin tinggi intensi *turnover*, (3) *locus of control* eksternal yang tinggi, belum tentu intensi *turnover* juga tinggi. Selain itu, diketahui nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,358 yang berarti total sumbangan efektif *burnout* dan *locus of control* eksternal terhadap intensi *turnover* adalah 35,8%.

Kata kunci : intensi *turnover*, *burnout*, *locus of control* eksternal

PENDAHULUAN

Perkembangan industrialisasi dan inovasi teknologi membuat perusahaan lebih kompetitif menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam globalisasi. Dalam hal ini, perusahaan dituntut menjalankan peran yang lebih baik

dalam pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja secara optimal. Selain penggunaan teknologi, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia agar terjalin hubungan yang sinergis.

Manusia adalah sumber daya yang penting di bidang industri dan organisasi, serta menjadi penggerak dan penentu utama keberhasilan dunia usaha dalam penyelenggaraan berbagai kegiatan, pencapaian tujuan, dan sasarannya. Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan perusahaan terhadap pekerja. Kebijakan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan berdampak buruk pada sikap kerja hingga dapat menjadi permasalahan organisasi, seperti perilaku untuk berhenti dan berpindah kerja atau yang disebut *turnover*.

Turnover adalah masalah klasik dalam suatu perusahaan. *Turnover* merupakan perkiraan kemungkinan individu akan tetap berada atau tidak di dalam organisasi (Cotton dan Tuttle, 1986). Pada umumnya, *turnover* adalah pilihan terakhir karyawan apabila mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai dengan yang diharapkan. Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan terkait *turnover* adalah adanya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Dalam hal ini diperlukan upaya mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berhenti dan berpindah kerja, yaitu dengan memahami sikap dan perilaku karyawan yang dapat mempengaruhi performansi perusahaan. Salah satu bentuk sikap dan perilaku tersebut menurut Suwandi dan Indriantoro (dalam Triastuti dan Hilendri, 2007) adalah intensi *turnover*.

Intensi *turnover* merupakan niat atau keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Intensi *turnover* berdampak pada perilaku *turnover* yang menjadi masalah bagi perusahaan, karena biaya kerugian kehilangan seorang karyawan diperkirakan mencapai lebih dari dua kali gaji setahun (Wingfield dan Berry, 2002). Selain itu bagi pekerja, intensi *turnover* memunculkan kemangkiran yang berujung pada hasil kerja menurun (Kurniati dkk., 2007). Aamodt (2010) menambahkan hilangnya produktivitas akibat berhentinya karyawan membuat karyawan lain harus melakukan pekerjaan lebih banyak karena menggantikan posisi lowong dengan waktu kerja yang melebihi seharusnya.

Tenaga penjualan merupakan ujung tombak kegiatan pemasaran. Keberhasilan mengelola tenaga penjualan akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Permasalahan tenaga penjualan menjadi hal yang krusial karena berinteraksi secara langsung dengan konsumen. Performansi dan eksistensi tenaga penjualan sangat penting untuk diperhatikan karena membawa citra perusahaan. Oleh karena itu, identifikasi faktor yang dapat mempengaruhi keinginan tenaga penjualan untuk berhenti dan berpindah kerja sangat penting untuk ditinjau dalam rangka menurunkan tingkat *turnover*.

Mobley et al. (1979) mengemukakan intensi *turnover* salah satunya dipengaruhi faktor individual (personal). Secara implisit pada faktor individual ini terdapat stres individu. Robbins dan Judge (2008) menegaskan bahwa

keluarnya karyawan secara sukarela dari pekerjaan lebih mungkin terjadi pada individu yang mengalami tingkat stres lebih tinggi. Menurut Leatz dan Stolar (dalam Rahman, 2007), stres yang dialami dalam jangka waktu cukup lama pada situasi yang menuntut keterlibatan tinggi mengakibatkan kelelahan fisik dan emosional yang disebut *burnout*. *Burnout* terkait konsep stres karena merupakan hasil dari stres berkepanjangan dan jika tidak segera diatasi akan berkontribusi pada karyawan meninggalkan pekerjaan (Medland et al., 2004).

Falk dan Lyson (dalam Kane-Sellers, 2007) menjelaskan kesempatan terbaik individu dalam pekerjaan nondominan adalah bidang penjualan (*sales*) dan sektor jasa. Namun, pekerjaan di sektor ini cenderung dibebani *burnout* yang tinggi, yang dapat mengakibatkan *voluntary turnover* (Johnson et al., 2000). Hal ini menjadi implikasi asas umum manajemen sumber daya manusia, yaitu tidak mengalami pergantian karyawan yang tinggi (Hasibuan, 2005). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia juga penting untuk memahami faktor yang dapat meningkatkan intensi *turnover*, seperti *burnout*.

Selain *burnout*, *locus of control* berguna dalam memahami keinginan individu untuk berhenti dari pekerjaan (Larwood et al., 1998). Konsep *locus of control* dari Rotter (1990) terdiri dari *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Tendensi bahwa individu yang yakin mampu mengendalikan tujuannya dikatakan memiliki *locus of control* internal, sedangkan individu yang memandang hidupnya dikontrol

oleh faktor luar seperti nasib atau kesempatan disebut memiliki *locus of control* eksternal.

Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang tidak konsisten mengenai korelasi antara *locus of control* dengan intensi *turnover*. Blau (1997) dan Allen et al. (2005) menyimpulkan semakin tendensi *locus of control* ke arah internal, maka semakin tinggi intensi *turnover*. Kontras dengan hasil yang ditemukan Donnelly et al. (2003) bahwa *locus of control* eksternal secara positif mempengaruhi intensi *turnover*. Penelitian Lewin dan Sager (2010) juga menyimpulkan *locus of control* eksternal dan *emotional-focused coping* dapat meningkatkan intensi *turnover* pada tenaga penjualan. Hasil-hasil penelitian yang kontradiktif tersebut menarik untuk dikaji kembali, salah satunya pada tenaga penjualan.

Tenaga penjualan ber*locus of control* eksternal percaya bahwa hasil adalah akibat dari peluang dan keberuntungan, bukan dari usaha diri sendiri. Oleh karena itu, individu cenderung menyalahkan keadaan dan orang lain jika mengalami kegagalan sehingga mendorong individu berkeinginan untuk berhenti dan berpindah kerja. Hal ini menunjukkan *locus of control* eksternal dimungkinkan menjadi faktor yang dapat meningkatkan intensi *turnover*.

Data yang diperoleh melalui survei pra-penelitian menunjukkan angka *turnover* pada tenaga penjualan P.T. Budimas Makmur Mulia Surakarta berjumlah 18 orang dalam tiga tahun terakhir, dengan rata-rata 12,5% (2010), 14% (2011), dan 9,2% (2012). Data tersebut dapat

mewakili adanya permasalahan *turnover* dari tahun ke tahun. Indikasi permasalahan intensi *turnover* pada tenaga penjualan diperkuat pula dengan hasil *interview* terhadap Manajer Operasional P.T. Budimas Makmur Mulia Surakarta yang mengemukakan bahwa tenaga penjualan memiliki jam kerja aktif yang cukup panjang dan padat, serta hasil *interview* terhadap dua tenaga penjualan yang mengemukakan beberapa alasan bekerja di P.T. Budimas Makmur Mulia Surakarta, yaitu (1) kebetulan melamar, diterima, lalu dijalani saja karena tidak memiliki alternatif lain, (2) kedekatan lokasi tempat kerja dengan tempat tinggal, serta (3) adanya kolega dan kenalan yang membantu dalam pekerjaan. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa *burnout* dan *locus of control* eksternal diasumsikan menjadi faktor yang dapat memprediksikan intensi *turnover*.

Studi yang meneliti korelasi intensi *turnover* pada tenaga penjualan ditinjau dari *burnout* dan *locus of control* eksternal belum *established*, khususnya di Indonesia. *Burnout* dan *locus of control* eksternal dalam penelitian terpisah diasumsikan mampu mempengaruhi intensi *turnover*. Oleh karena itu, secara empiris perlu dilakukan penelitian secara langsung sehingga asumsi tersebut dapat dibuktikan melalui fakta-fakta dari hasil penelitian. Berdasarkan konsep pemikiran tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian mengenai hubungan antara *burnout* dan *locus of control* eksternal dengan intensi *turnover* pada tenaga penjualan P.T. Budimas Makmur Mulia Surakarta.

DASAR TEORI

Intensi Turnover

Mobley (1977) menyatakan intensi merupakan langkah terakhir yang mendahului perilaku *turnover*. Tett dan Meyer (1993) mendefinisikan intensi *turnover* sebagai keinginan sengaja dan sadar untuk mencari alternatif lain di organisasi lain. Menurut Jacobs dan Roodt (2011), intensi *turnover* adalah niat untuk berhenti dari pekerjaan yang merupakan perilaku penarikan diri yang diasosiasikan dengan keterasingan pada pekerjaan. Bothma dan Roodt (2012) mempertegas intensi *turnover* sebagai keinginan sadar, terencana, dan dilakukan secara sengaja untuk meninggalkan organisasi dan sebagai keputusan terakhir dalam *withdrawal cognition*.

Semin dan Fiedler (1996) menyatakan prediktor paling tepat dan efisien terhadap perilaku aktual, diperoleh dengan mengukur intensi. Penelitian Price (2001) menunjukkan adanya korelasi tinggi antara frekuensi individu berpikir mengenai berhenti kerja dengan perilaku *turnover*. Hasil penelitian menegaskan intensi *turnover* sebagai prediktor terbaik terhadap gejala perpindahan kerja dan alternatif paling tepat dalam mengukur *turnover*.

Berdasarkan uraian tersebut, disimpulkan bahwa intensi *turnover* merupakan indikasi seberapa kuat niat dan keinginan mengenai seberapa besar kemungkinan individu menunjukkan gejala-gejala perpindahan kerja berupa berhenti dari pekerjaan dan keluar dari organisasi serta berpindah ke organisasi lain, yang dilakukan secara sadar, terencana, sengaja, dan sukarela.

Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* diungkapkan oleh Bodla dan Hameed (2009), antara lain kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, peluang alternatif kerja, dan *job-hopping*. Aspek-aspek intensi *turnover* menurut Mobley (1977), terdiri dari *thinking of quitting*, *intention to search for alternatives*, dan *intention to quit a job / intention to leave*.

Burnout

Burnout didefinisikan oleh Maslach dan Jackson (1984) sebagai respons psikologis stres kerja, ditandai kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan rasa keberhasilan. Martin et al. (2011) menambahkan *burnout* dikenal sebagai bentuk stres kronis yang berkembang apabila stres kerja tidak terkontrol dengan baik. Stres kronis tersebut mengacu pada kelelahan yang merupakan keadaan terkurasnya energi mental.

Demerouti dan Bakker (2007) menjelaskan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang muncul saat karyawan berada pada lingkungan kerja penuh stres dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sumber daya yang rendah. Demerouti et al. (2001) mengkaji *burnout* dalam *The Job Demands–Resources (JD-R) Model*. Proses pertama terkait tuntutan pekerjaan yang dapat memicu kelelahan, sedangkan proses kedua adalah kurangnya sumber daya pada pekerjaan menyebabkan perilaku penarikan diri dan sikap negatif terhadap pekerjaan.

Meninjau definisi tersebut, disimpulkan bahwa *burnout* adalah keadaan yang mencerminkan reaksi emosional yang dirasakan sebagai kondisi

maladjustment dalam menghadapi stres kerja yang ditandai kelelahan fisik-emosional serta perilaku penarikan diri dan sikap negatif terhadap aktivitas, objek, dan konten pekerjaan.

Demerouti et al. (2002) mengemukakan dimensi inti *burnout* terdiri dari *exhaustion* dan *disengagement (from work)*, yang keduanya menjadi aspek pengukuran dalam instrumen *The Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)*.

Locus of Control Eksternal

Rotter (1990) mengklasifikasikan individu ke dalam dua tipe berdasarkan keyakinan mengenai hal-hal yang mempengaruhi perilakunya, yang terdiri dari *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Tipe eksternal adalah individu yang meyakini hal-hal yang terjadi pada dirinya dikendalikan oleh kekuatan luar dan cenderung melekatkan hasil perilaku pada sebab-sebab yang berkaitan dengan lingkungan, seperti nasib dan kesempatan (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Dalam ruang lingkup pekerjaan dan organisasi, orientasi *locus of control* tercermin sebagai cara individu meyakini hal-hal yang terjadi dalam organisasi disebabkan oleh kendali diri, orang-orang penting, ataupun karena keberuntungan (Pareek, 2002). Karyawan ber*locus of control* eksternal merasa bahwa kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau kesulitan tugas mengontrol hasil (Luthans, 2006). Robbins (2002) menemukan fakta bahwa karyawan berorientasi eksternal kurang puas dan kurang terlibat dengan pekerjaan serta lebih terasingkan dari susunan kerja. Individu tipe eksternal

menyalahkan hasil evaluasi kinerja yang buruk sebagai akibat prasangka buruk atasan, rekan kerja, atau kejadian lain di luar kendalinya.

Dari definisi tersebut, disimpulkan bahwa *locus of control* eksternal adalah keyakinan individu dalam memandang sumber-sumber yang berada di luar usaha pribadi dan kendali diri mampu mempengaruhi dan menentukan hasil kerja, pencapaian tujuan, dan peristiwa yang dialami, serta meyakini nasib, keberuntungan, peluang, kekuasaan orang lain, dan lingkungan menjadi kekuatan pendorong pada setiap perilaku yang dihasilkan dalam aktivitas.

Dimensi yang digunakan untuk mengukur *locus of control* eksternal, yaitu *internality*, *externality (others)*, dan *externality (luck)* merupakan konsep dasar instrumen *Locus of Control in Organisations (LOCO) Inventory* yang dikembangkan Pareek (2002). *LOCO Inventory* menentukan keterkaitan *locus of control* dengan komponen pekerjaan, yaitu *general, success or effectiveness, influence, acceptability, career, advancement, rewards*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian populasi pada 65 orang tenaga penjualan P.T. Budimas Makmur Mulia Surakarta yang memiliki kesamaan spesifikasi, deskripsi, dan sifat pekerjaan secara umum, berada di bawah tanggung jawab dan pengawasan langsung dari perusahaan, berusia antara 20–40 tahun, dan telah bekerja minimal selama 6 (enam) bulan. Jumlah sampel penelitian ini mengambil semua anggota populasi. Hal ini menurut Arikunto

(2010) bahwa jika subjek kurang dari seratus orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Penelitian dilakukan di P.T. Budimas Makmur Mulia Surakarta pada tanggal 10 Mei 2013 – 24 Mei 2013. Dari 65 eksemplar skala yang terkumpul, 4 skala di antaranya *unusable* sehingga terdapat 61 eksemplar yang dapat dianalisis. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala psikologi dengan model Likert, antara lain

Skala Intensi Turnover

Skala intensi *turnover* terdiri dari 38 aitem yang disusun dan dikembangkan peneliti berdasarkan aspek-aspek rumusan Mobley (1977), yaitu : (a) *Thinking of quitting*, (b) *Intention to search for alternatives*, dan (c) *Intention to quit a job / Intention to leave*. Nilai validitas $r_{i(x-1)}$ bergerak dari 0,326 hingga 0,781 dengan koefisien reliabilitas () sebesar 0,952.

Skala Burnout

Skala *burnout* terdiri dari 21 aitem yang merupakan modifikasi *The Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)* berdasarkan dimensi inti yang dirumuskan oleh Demerouti et al. (2002), yaitu *exhaustion* dan *disengagement (from work)*. Nilai validitas $r_{i(x-1)}$ bergerak dari 0,325 hingga 0,779 dan koefisien reliabilitas () yaitu 0,890.

Skala Locus of Control Eksternal

Skala *locus of control* eksternal terdiri dari 23 aitem yang merupakan modifikasi *Locus of Control in Organisations (LOCO) Inventory*

berdasarkan dimensi yang dikemukakan Pareek (2002), meliputi (a) *Internality*, (b) *Externality (Others)*, dan (c) *Externality (Luck)*, yang dideskripsikan melalui komponen-komponen pekerjaan, antara lain *general, success or effectiveness, influence, acceptability, career, advancement, dan rewards*. Semua aitem diwakili oleh komponen pekerjaan tersebut yang dibagi berdasarkan tiap-tiap dimensi. Aitem dari dimensi *externality* adalah aitem favorabel dan aitem dari dimensi *internality* dinilai secara terbalik sehingga merupakan aitem unfavorabel. Skor tinggi menunjukkan *locus of control* eksternal tinggi. Nilai validitas $r_{i(x-1)}$ bergerak dari 0,325 hingga 0,597 dan koefisien reliabilitas () sebesar 0,870.

HASIL - HASIL

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics Version 20*.

Uji Normalitas

Uji asumsi dasar normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Lilliefors*. Dari hasil *output Tests of Normality*, pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai *Sig.* untuk variabel intensi *turnover, burnout, dan locus of control* eksternal masing-masing sebesar 0,200. Oleh karena signifikansi untuk semua variabel lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa populasi data intensi *turnover, burnout, dan locus of control* eksternal berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji asumsi dasar linearitas dalam penelitian ini menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf

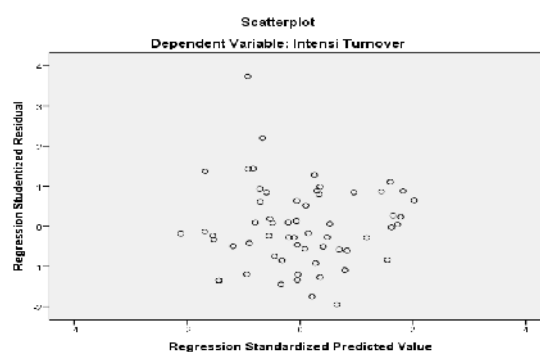
signifikansi 0,05. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi pada *linearity* antara intensi *turnover* dengan *burnout* sebesar 0,000 serta antara intensi *turnover* dengan *locus of control* eksternal sebesar 0,001. Oleh karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel prediktor dengan variabel kriterium.

Uji Multikolinearitas

Uji asumsi klasik multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* pada model regresi. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai *Tolerance* pada variabel *burnout* dan *locus of control* eksternal adalah 0,570 serta nilai *VIF* sebesar 1,754. Hasil ini menunjukkan bahwa antarvariabel prediktor tidak terdapat masalah multikolinearitas, karena nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 5.

Uji Heteroskedastisitas

Metode untuk menguji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan pengamatan pola pada *scatterplot* dan uji *Spearman's rho*. Berdasarkan hasil analisis pada pola *scatterplot* diperoleh penyebaran titik-titik data tidak teratur, berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, plot yang terpencah, dan tidak membentuk suatu pola tertentu.



Selain itu, dari uji *Spearman's rho* diketahui nilai *Sig. (2-tailed)* pada korelasi antara *burnout* dengan *Unstandardized Residual* sebesar 0,831 dan antara *locus of control* eksternal dengan *Unstandardized Residual* sebesar 0,897. Oleh karena signifikansi keduanya lebih besar dari 0,05 maka model regresi dalam penelitian ini terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas.

Uji Otokorelasi

Metode pengujian otokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji *Durbin-Watson (D-W)*. Uji otokorelasi menunjukkan nilai *D-W* sebesar 1,852 terletak di antara *dU* dan *4-dU* yaitu ($1,6540 < 1,852 < 2,3460$). Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak terdapat asumsi klasik otokorelasi.

Uji Hipotesis dan Uji Korelasi

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai $F_{hitung} = 16,166 > F_{tabel} = 3,156$ dengan *p-value* $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien korelasi ganda (*R*) sebesar 0,598. Hasil ini menunjukkan *burnout* dan *locus of control* eksternal secara bersama-sama berhubungan signifikan dengan intensi *turnover*.

Selanjutnya, diketahui nilai $t_{hitung} = 3,850 > t_{tabel} = 2,002$ dengan *p-value* $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien korelasi parsial (*r*) antara *burnout* dengan intensi *turnover* sebesar 0,451. Hasil tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dengan intensi *turnover*. Arah hubungan yang terjadi bersifat positif karena nilai (*r*) positif. Semakin tinggi *burnout*, maka semakin tinggi intensi *turnover*.

Selain itu, nilai $t_{hitung} = 0,634 > t_{tabel} = 2,002$ dengan *p-value* $0,528 > 0,05$ dan nilai koefisien korelasi parsial (*r*) antara *locus of control* eksternal dengan intensi *turnover* sebesar 0,083. Hasil tersebut menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control* eksternal dengan intensi *turnover*. *Locus of control* eksternal yang tinggi, belum tentu intensi *turnover* juga tinggi.

Kontribusi

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,358 menunjukkan bahwa kontribusi *burnout* dan *locus of control* eksternal terhadap intensi *turnover* sebesar 35,8%. Hasil tersebut juga berarti bahwa total sumbangan efektif yang diberikan *burnout* dan *locus of control* eksternal terhadap intensi *turnover* sebesar 35,8% dengan masing-masing 31,90% dari variabel *burnout* dan 3,89% dari *locus of control* eksternal.

Analisis Deskriptif

Dari hasil kategorisasi skala intensi *turnover* diketahui 45,90% responden memiliki tingkat intensi *turnover* pada kategori sedang, 26,23% pada kategori tinggi, dan 1,63% pada kategori sangat tinggi. Nilai rerata empirik sebesar 97,80. Hal ini berarti secara umum, tenaga penjualan P.T Budimas Makmur Mulia Surakarta memiliki tingkat intensi *turnover* sedang.

Hasil kategorisasi skala *burnout* menunjukkan 44,26% responden memiliki tingkat *burnout* pada kategori sedang dan 14,75% pada kategori tinggi. Nilai rerata empirik sebesar 47,9344. Hal ini berarti bahwa secara umum, tenaga

penjualan P.T. Budimas Makmur Mulia Surakarta memiliki tingkat *burnout* sedang.

Hasil kategorisasi skala *locus of control* eksternal, diketahui 65,57% responden memiliki tendensi *locus of control* eksternal pada kategori sedang dan 13,12% pada kategori tinggi. Nilai rerata empirik sebesar 56,1639. Hal ini berarti secara umum, tenaga penjualan P.T. Budimas Makmur Mulia Surakarta memiliki tendensi *locus of control* eksternal sedang.

Deskripsi karakteristik demografik responden penelitian diuraikan dalam tabel berikut :

Deskripsi Demografik Responden		f	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	38	62,3
	Perempuan	23	37,7
Rentang Usia	20 – 29 tahun	33	54,1
	30 – 40 tahun	28	45,9
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK/SMEA	47	77,05
	Diploma	8	13,11
	Sarjana	6	9,84
Status Marital	Menikah	34	55,74
	Belum Menikah	27	44,26
Masa Kerja	6 bulan < 2 tahun	37	60,66
	2 tahun < 6 tahun	17	27,87
	Masa Kerja 6 tahun	7	11,48
Bidang Pengalaman Kerja	<i>Sales</i>	45	73,77
	<i>Non-Sales</i>	10	16,39
	Tidak Berpengalaman Kerja	6	9,84

Melalui uji *Independent Samples T Test* dan *One-Way ANOVA*, diperoleh hasil bahwa secara statistik tidak ada perbedaan yang signifikan antara tingkat intensi *turnover* pada tenaga penjualan P.T. Budimas Makmur Mulia Surakarta ditinjau dari karakteristik demografik, yang meliputi jenis kelamin, rentang usia, tingkat pendidikan, status marital, masa kerja, dan bidang pengalaman kerja.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian membuktikan hipotesis pertama dalam penelitian ini terpenuhi, yaitu terdapat hubungan antara *burnout* dan *locus of control* eksternal dengan intensi *turnover* pada tenaga penjualan P.T. Budimas Makmur Mulia Surakarta. *Burnout* dan *locus of control* eksternal secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi intensi *turnover*. Semakin tinggi *burnout* dan *locus of control* eksternal maka semakin tinggi pula intensi *turnover*. Keinginan untuk berhenti dan berpindah kerja lebih dimiliki tenaga penjualan yang mengalami kelelahan emosional dan menyikapi tuntutan pekerjaan secara negatif, serta bersama-sama didukung keyakinan bahwa faktor eksternal di luar kendali diri menentukan keberhasilan dan kegagalan. Individu dengan sikap negatif dan atribut eksternal ini selanjutnya cenderung mengevaluasi pencapaian diri tidak memberikan kontribusi yang berarti hingga menghindari dan menarik diri dari pekerjaan (Sutton dan Kahn, 1987). Oleh karena itu, *burnout* yang didukung *locus of control* eksternal akan meningkatkan intensi *turnover* pada tenaga penjualan.

Uji hipotesis juga membuktikan hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan antara *burnout* dengan intensi *turnover* pada tenaga penjualan P.T. Budimas Makmur Mulia Surakarta. Secara parsial *burnout* berpengaruh positif yang signifikan dengan intensi *turnover*. Semakin tinggi *burnout*, maka intensi *turnover* pun semakin tinggi. Pembuktian tersebut sejalan dengan

pernyataan du Plooy dan Roodt (2010) bahwa individu yang berkeinginan untuk berhenti kerja dipacu oleh terkurasnya energi, mudah lelah, dan tidak terlibat dalam pekerjaan. Tenaga penjualan yang mengalami *burnout* ditandai kelelahan emosional sebagai respons maladaptif terhadap tuntutan pekerjaan serta perilaku tidak terlibat dan menjaga jarak yang mengacu pada proses pelepasan diri dari pekerjaan (Lewin dan Sager, 2007). Hal ini menunjukkan *burnout* adalah faktor esensial dalam memprediksikan tingkat intensi *turnover* pada tenaga penjualan.

Selanjutnya, pengujian hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan tidak terdapat hubungan signifikan antara *locus of control* eksternal dengan intensi *turnover*. *Locus of control* eksternal yang tinggi, belum tentu tingkat intensi *turnover* pada tenaga penjualan juga tinggi. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak.

Tidak signifikannya hubungan antara *locus of control* eksternal dengan intensi *turnover* dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh faktor lain. Triandis dan Suh (2002) menjelaskan faktor budaya berperan penting dalam membentuk aspek kepribadian, salah satunya adalah *locus of control* yang terbentuk akibat interaksi yang terjadi di dalam suatu budaya (Hui, 1982). Stocks et al. (2012) menjelaskan bahwa kendali individu berbeda antara budaya kolektivistik dan individualis. Leung (dalam Klassen, 2004) menyatakan *locus of control* digunakan sebagai wakil dari konsep kolektivistik-individualis. Orang yang berbudaya kolektivistik cenderung

kurang internal daripada orang yang berbudaya individualis sehingga kolektivistik diasosiasikan dengan *externality* (Spector et al., 2001). Leung (2010) menyatakan orang China memiliki *locus of control* eksternal yang lebih kuat daripada orang Barat, karena orientasi kolektivistik menjadi dasar yang kuat dari perilakunya.

Hofstede (dalam Septarini dan Yuwono, 2003) menempatkan Indonesia sebagai bangsa dengan nilai kolektivistik yang tinggi. Dalam proses organisasi, kolektivistik diinternalisasikan pada sumber daya manusia. Implikasinya, meskipun orientasi eksternal cenderung menunjukkan hasil perilaku negatif (Ryckman, 2008), namun jika individu merasa nyaman dengan lingkungan budaya tertentu maka akan memperlihatkan sikap yang lebih positif berdasarkan nilai kolektivistik yang melembaga dalam dirinya.

Tipikal kultur Indonesia memiliki kelaziman dalam menghormati otoritas dan senioritas, mengabdikan dan mengikuti nilai yang dianut oleh banyak orang, serta kepekaan terhadap pendapat orang lain. Cole (1982) menyebut tipikal ini sebagai bagian dari kontrol eksternal *powerful others*. Dengan demikian *locus of control* eksternal memang mencerminkan atau sesuai dengan gambaran masyarakat Asia dan bagi budaya Indonesia, *locus of control* eksternal belum tentu menjadi variabel negatif. Oleh karena itu, individu cenderung menetap dan tidak *turnover* meskipun evaluasi keberhasilan dan kegagalan merujuk pada pihak lain.

Didasarkan pada faktor budaya, *locus of control* eksternal tidak berhubungan dengan intensi *turnover* pada sampel orang Asia salah satunya Indonesia. Hal ini karena aspek sosiokultural yang kolektivis, telah mendarah daging dalam diri individu. Spector et al. (2004) menyebut aspek ini sebagai *socioinstrumental control*, yang merupakan keyakinan mengenai kontrol melalui pengembangan hubungan dengan orang lain. Hasil penelitiannya menjelaskan *locus of control* eksternal terkait dengan skor tinggi pada aspek *socioinstrumental control*. Individu yang meyakini kendali perilaku diatribusikan melalui hubungan sosial, cenderung berorientasi *locus of control* eksternal. *Socioinstrumental control* relevan dengan sikap kerja yang positif, seperti performansi, prestasi, dan penyesuaian diri.

Terkait dengan sikap kerja, Heine dan Buchtel (2009) menjelaskan perilaku peningkatan diri individu berbeda dalam budaya Barat dan non-Barat. Dalam budaya non-Barat, perilaku peningkatan diri secara fundamental saling berhubungan dengan faktor situasional. Hal ini mengimplikasikan fungsi lain *locus of control* eksternal dalam kaitannya dengan budaya kerja yang termuat pada komponen pekerjaan dalam instrumen *Locus of Control in Organisations (LOCO) Inventory* yang dimodifikasi sebagai skala *locus of control* eksternal pada penelitian ini. Komponen pekerjaan tersebut antara lain *general, success or effectiveness, influence, acceptability, career, advancement, dan rewards* (Pareek, 2002).

Berdasarkan uraian tersebut, maka tidak signifikannya hubungan antara *locus of control* eksternal dengan intensi *turnover* tidak hanya sebatas karena faktor perbedaan budaya Barat dan non-Barat, namun terkait pula dengan konteks budaya kerja. Individu dengan *locus of control* eksternal akan berkeinginan *turnover* jika tidak mengalami peningkatan diri dalam pekerjaan atau bahkan mengalami penurunan. Sebaliknya, individu yang berorientasi eksternal akan tetap bekerja dan tidak berkeinginan untuk *turnover* jika mengalami peningkatan berkaitan dengan keberhasilan tugas, kualitas kerja, karir, produktivitas, ataupun kompensasi.

Dari kategorisasi skala *burnout* diperoleh hasil bahwa tenaga penjualan P.T. Budimas Makmur Mulia Surakarta memiliki tingkat *burnout* sedang. Hal ini karena tenaga penjualan dapat memiliki beban pekerjaan yang tidak sama sesuai target penjualan yang ditetapkan sebagai tugasnya, sehingga kompensasinya pun berbeda.

Dari kategorisasi skala *locus of control* eksternal, diketahui bahwa tenaga penjualan P.T. Budimas Makmur Mulia Surakarta memiliki tendensi *locus of control* eksternal sedang. Sebagian tenaga penjualan meyakini peluang, kemujuran, dan kehadiran orang lain merupakan penentu dari perilakunya serta memandang keberhasilan dan kegagalan disebabkan oleh faktor-faktor eksternal.

Dari kategorisasi skala intensi *turnover*, diketahui bahwa tenaga penjualan P.T. Budimas Makmur Mulia Surakarta memiliki tingkat

intensi *turnover* sedang. Hal ini ditandai dengan sebagian tenaga penjualan pernah memiliki gagasan untuk keluar dari perusahaan, menolak untuk menetap selama mungkin sebagai anggota organisasi, adanya keinginan untuk mencari pekerjaan lain, serta aktif dalam pencarian kerja.

Hasil analisis determinasi menunjukkan *burnout* dan *locus of control* eksternal secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh terhadap intensi *turnover* sebesar 35,8%. Sisanya 64,2% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Mobley et al. (1979) menjelaskan bahwa faktor organisasi, meliputi gaji, promosi, pengawasan, dan relasi dengan rekan kerja serta faktor ketersediaan alternatif kerja dapat berkontribusi dalam mempengaruhi intensi *turnover*.

Penelitian ini pada intinya menjawab hipotesis mengenai hubungan antara *burnout* dan *locus of control* eksternal dengan intensi *turnover* pada tenaga penjualan P.T. Budimas Makmur Mulia Surakarta. Kekurangan pada penelitian ini yaitu terbatasnya jumlah responden penelitian yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Sampel penelitian ini diambil dari sebuah perusahaan, sehingga membatasi generalisasi hasil. Terkait kategorisasi skor dan sumbangan pengaruh variabel, hasil penelitian ini hanya dapat berlaku pada tenaga penjualan P.T. Budimas Makmur Mulia Surakarta dan belum tentu dapat digeneralisasikan pada tenaga penjualan di perusahaan lain. Namun meninjau properti psikometris alat ukur yang telah divalidasi dalam penelitian ini maka dapat dikatakan bahwa hasil penelitian terkait hubungan

antarvariabel, secara umum dapat berlaku pula pada fenomena atau penelitian lain yang sejenis, yaitu intensi *turnover* pada tenaga penjualan. Hal ini didasarkan bahwa instrumen kuantitatif yang reliabel menghasilkan data pengukuran yang relatif sama meskipun dilakukan peneliti yang berbeda dalam situasi dan waktu yang berlainan, tentunya berkenaan pada sampel dengan karakteristik serupa (Sugiyono, 2011).

Penelitian selanjutnya dapat dirancang dengan metode analisis faktor, eksperimen, ataupun studi kasus. Pengembangan studi korelasional pun dapat dilakukan dengan menambah variabel lain yang belum diungkap dalam penelitian ini sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggali hasil yang lebih komprehensif.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dan *locus of control* eksternal dengan intensi *turnover* pada tenaga penjualan P.T. Budimas Makmur Mulia Surakarta.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *burnout* dengan intensi *turnover* pada tenaga penjualan P.T. Budimas Makmur Mulia Surakarta.
3. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control* eksternal dengan intensi *turnover* pada tenaga penjualan P.T. Budimas Makmur Mulia Surakarta.

Saran

1. Bagi P.T. Budimas Makmur Mulia Surakarta
Lebih memperhatikan aspek psikologis dari

tenaga penjualan yang mengalami *burnout*. Perusahaan dapat memberikan pelatihan *soft-skills* guna membangun strategi efektif untuk mencegah dan mengatasi *burnout* karena rendahnya *burnout* dapat menurunkan intensi *turnover*, mendorong tenaga penjualan lebih mengabdikan diri, dan meningkatkan aspek psikologi positif, seperti performansi.

2. Bagi Tenaga Penjualan

Perlu mempertimbangkan *job-description* secara objektif sehingga dapat memantapkan diri untuk berkomitmen pada perusahaan. Tenaga penjualan perlu meninjau tingkat kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, sehingga dapat mencegah dampak negatif *burnout*, salah satunya intensi *turnover*.

3. Bagi Manajer Operasional

Perlu untuk mengidentifikasi situasi yang memungkinkan tenaga penjualan memiliki intensi *turnover*. Selain itu, diharapkan dapat memonitor aktivitas pencarian kerja tenaga penjualan. Sebagai personel yang memimpin Divisi *Sales*, manajer operasional juga perlu mempertimbangkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga penjualan sesuai kemampuannya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan memperluas ruang lingkup populasi agar generalisasi hasil penelitian mencakup konteks yang lebih komprehensif. Penelitian lebih lanjut dapat memodifikasi kerangka model penelitian ini. Berkaitan dengan tidak terbuktinya hipotesis ketiga dalam penelitian ini, diharapkan penelitian lain mencoba mengidentifikasi variabel lain

yang sejenis dengan *locus of control* eksternal, yang lebih mampu memprediksi intensi *turnover* pada tenaga penjualan. Berkaitan dengan penggunaan alat ukur, peneliti selanjutnya lebih mencermati fungsi-fungsi terkait aspek atau komponen lain yang dibawa oleh alat ukur dan menjadi tanggung jawab peneliti ketika mengadaptasi ataupun memodifikasi alat ukur asing yang berasal dari luar budaya situasi penelitian dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M.G. 2010. *Industrial / Organizational Psychology : An Applied Approach Sixth Edition*. Belmont : Wadsworth Cengage Learning.
- Allen, D.G., K.P. Weeks, dan K.R. Moffitt. 2005. Turnover Intentions and Voluntary Turnover : The Moderating Roles of Self-Monitoring, Locus of Control, Proactive Personality, and Risk Aversion. *Journal of Applied Psychology*, 90, 980–990.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi 2010)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Blau, G.J. 1987. Locus of Control As a Potential Moderator of the Turnover Process. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 21–29.
- Bodla, M.A. dan A. Hameed. 2009. Factors Affecting Employee Turnover Intentions : Empirical Evidence from Textile Sector of Pakistan. *International Journal of Knowledge, Culture and Change Management*, 9, 53–64.
- Bothma, F.C. dan G. Roodt. 2012. Work-Based Identity and Work Engagement as Potential Antecedents of Task Performance and Turnover Intention : Unravelling A Complex Relationship. *SA Journal of Industrial Psychology*, 38, 1–17.
- Cole, D.L. 1982. Locus of Control in Cross-Cultural Perspective. *Aztlán : A Journal of Chicano Studies*, 12, 241–257.

- Cotton, J.L. dan J.M. Tuttle. 1986. Employee Turnover : A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *Academy of Management Review*, 11, 55–70.
- Demerouti, E. dan A.B. Bakker. 2007. *The Oldenburg Burnout Inventory : A Good Alternative to Measure Burnout (and Engagement)*. Utrecht : Dept. of Social & Organizational Psychology Utrecht University.
- Demerouti, E., A.B. Bakker, F. Nachreiner, dan W.B. Schaufeli. 2001. The Job Demands–Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Demerouti, E., A.B. Bakker, I. Vardakou, dan A. Kantas. 2002. The Convergent Validity of Two Burnout Instruments A Multitrait–Multimethod Analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 18, 296–307.
- Donnelly, D.P., J.J. Quirin, dan D. O’Bryan. 2003. Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior : An Explanatory Model Using Auditors’ Personal Characteristics. *Behavioral Research In Accounting*, 15, 87–110.
- Du Plooy, J. dan G. Roodt. 2010. Work Engagement, Burnout and Related Constructs As Predictors of Turnover Intentions. *Journal of Industrial Psychology*, 36, 1–13.
- Hasibuan, M.S.P. 2005. *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : P.T. Bumi Aksara.
- Heine, S.J. dan E.E. Buchtel. 2009. Personality : The Universal and the Culturally Specific. *Annual Review Psychology*, 60, 369–394.
- Hui, Chiu-Chiu H. 1982. Locus of Control : A Review of Cross-cultural Research. *International Journal of Intercultural Relations*, 6, 301–323.
- Jacobs, C. dan G. Roodt. 2011. A Human Capital Predictive Model for Agent Performance in Contact Centres. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37, 1–19.
- Johnson, J.T., R.W. Griffeth, dan M. Griffin. 2000. Factors Discriminating Functional and Dysfunctional Salesforce Turnover. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 15, 399–415.
- Kane-Sellers, M.L. 2007. *Predictive Models of Employee Voluntary Turnover in A North American Professional Sales Force Using Data-Mining Analysis*. College Station, Texas : Educational Human Resource Development Texas A&M University. Dissertation.
- Klassen, R.M. 2004. Optimism and Realism : A Review of Self-Efficacy from a Cross-Cultural Perspective. *International Journal of Psychology*, 39, 205–230.
- Kreitner, R. dan A. Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 5 (Alih Bahasa : Erly Suandy)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kurniati D.H., S., A. Rustam, dan Partini. 2007. Hubungan antara Persepsi Terhadap Kecenderungan Kepemimpinan Otoriter dengan Intensi Turn Over. *Indigenous, Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, 9, 84–91.
- Larwood, L., T.A. Wright, S. Desrochers, dan V. Dahir. 1998. Extending Latent Role and Psychological Contract Theories to Predict Intent to Turnover and Politics in Business Organizations. *Group & Organization Management*, 23, 100–123.
- Leung, Kwok. 2010. *Beliefs in Chinese Culture*. Dalam M.H. Bond (Ed.), *The Oxford Handbook of Chinese Psychology* (Oxford Library of Psychology). New York : Oxford University Press, Inc.
- Lewin, J.E. dan J.K. Sager. 2007. A Process Model of Burnout Among Salespeople : Some New Thoughts. *Journal of Business Research*, 60, 1216–1224.
- _____. 2010. The Influence of Personal Characteristics and Coping Strategies on Salesperson’s Turnover Intentions. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 30, 355–370.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh (Alih Bahasa : Vivin Andhika Yuwono dkk.)*. Yogyakarta : ANDI.
- Martin, P.R., F.M. Cheung, M.C. Knowles, M. Kyrios, L. Littlefield, J.B. Overmier, et al. 2011. *Wiley-Blackwell IAAP Handbooks of*

- Applied Psychology*. Chichester : Blackwell Publishing Ltd.
- Maslach, C. dan S.E. Jackson. 1984. Burnout in Organizational Settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133–153.
- Medland, J., J. Howard-Ruben, dan E. Whitaker. 2004. Fostering Psychosocial Wellness in Oncology Nurses : Addressing Burnout and Social Support in the Workplace. *Oncology Nursing Forum*, 31, 47–54.
- Mobley, W.H. 1977. Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237–240.
- Mobley, W.H., R.W. Griffeth, H.H. Hand, dan B.M. Meglino. 1979. Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*, 86, 493–522.
- Pareek, Udai. 2002. *Training Instruments in HRD and OD Second Edition*. New Delhi : Tata McGraw-Hill Publishing Company Ltd.
- Price, James L. 2001. Reflections on The Determinants of Voluntary Turnover. *International Journal of Manpower*, 22, 600–624.
- Rahman, Ulfiani. 2007. Mengenal Burnout pada Guru. *Lentera Pendidikan*, X, 216–227.
- Robbins, S.P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima (Alih Bahasa : Halida dan D. Sartika)*. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2 Edisi 12 (Alih Bahasa : D. Angelica dkk.)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rotter, Julian B. 1990. Internal Versus External Control of Reinforcement A Case History of a Variable. *The American Psychological Association, Inc.*, 45, 489–493.
- Ryckman, Richard M. 2008. *Theories of Personality Ninth Edition*. Belmont : Thomson Wadsworth.
- Semin, G.R. dan K. Fiedler. 1996. *Applied Social Psychology*. London : SAGE Publications Ltd.
- Septarini, B.G. dan I. Yuwono. 2003. Pengaruh Budaya Kolektivisme Terhadap Kompetensi Inti pada Kelompok Lini Manajerial PT Semen Gresik (Persero) Tbk. *INSAN Media Psikologi*, 5, 1–14.
- Spector, P.E., C.L. Cooper, J.I. Sanchez, M. O’Driscoll, K. Sparks, P. Bernin, et al. 2001. Do National Levels of Individualism and Internal Locus of Control Relate to Well-Being : An Ecological Level International Study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 815–832.
- Spector, P.E., J.I. Sanchez, O.L. Siu, J. Salgado, dan J. Ma. 2004. Eastern Versus Western Control Beliefs at Work : An Investigation of Secondary Control, Socioinstrumental Control, and Work Locus of Control in China and the US. *Applied Psychology : An International Review*, 53, 38–60.
- Stocks, A., K.A. April, dan N. Lynton. 2012. Locus of Control and Subjective Well-Being – A Cross-Cultural Study. *Problems and Perspectives in Management*, 10, 17–25.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cetakan Ke-13*. Bandung : Alfabeta.
- Sutton, R.I. dan R.L. Kahn. 1987. Prediction, Understanding, and Control as Antidotes to Organizational Stress. Dalam *Handbook of Organizational Behavior*, Jay William Lorsch (Ed.). Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall, 272–285.
- Tett, R.P. dan J.P. Meyer. 1993. Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover : Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology, Inc.*, 46, 259–293.
- Triandis, H.C. dan E.M. Suh. 2002. Cultural Influences on Personality. *Annual Review Psychology*, 53, 133–160.
- Triastuti, H. dan B.A. Hilendri L. 2007. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Turnover Intention Auditor dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Riset Aksioma*, 6, 93–116.
- Wingfield, Barb dan Janice Berry. 2002. *Mempertahankan Karyawan Unggul Menghormati, Mengakui, dan Menghargai Karyawan untuk Mencapai Prestasi Terbaik (Alih Bahasa : K.I. Suryo)*. Jakarta : PPM.