

PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI LOCUS OF CONTROL PADA KARYAWAN DI BPR KEMBANG PARAMA MAGELANG

Keba Dinta Maharani¹, Christiana Hari Soetjningsih²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga

Jalan Diponegoro 52-60 Salatiga Indonesia

keba.dinta52@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to find differences of job satisfaction on employees in terms of internal locus of control and external locus of control. This study was performed on 60 employees at BPR Kembang Parama Magelang. The author uses the comparative method of two samples. In addition, the author uses t test as a method of data analysis. The measurement of job satisfaction uses nine aspects, named pay, promotion, supervisor, additional allowance, achievement, procedure and operating procedure, collegues, job description, and communication. While the measurement of locus of control use three aspects, named internality, powerful others, and chance. This study states that there are not differences in job satisfaction on employees who have an orientation at internal locus of control with employees who have an orientation at external locus of control with a significance value of = 0,739 so that the hypothesis in this study is rejected.

Keywords : Job Satisfaction, Locus of Control, Employees

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan kepuasan kerja pada karyawan yang berorientasi pada *locus of control* internal dengan karyawan yang berorientasi pada *locus of control* eksternal. Penelitian ini dilakukan pada 60 karyawan di BPR Kembang Parama Magelang. Penulis menggunakan metode penelitian komparatif dua sampel, sehingga menggunakan analisis uji t sebagai metode analisis data. Pengukuran kepuasan kerja menggunakan 9 aspek, yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan, dan komunikasi. Sedangkan, internal dan eksternal *locus of control* diukur menggunakan 3 aspek, yaitu *internality*, *powerful others* dan *chance*. Penelitian ini menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja pada karyawan yang berorientasi pada *locus of control* internal dengan karyawan yang berorientasi pada *locus of control* eksternal dengan nilai signifikansi = 0,739 ($p > 0,05$) sehingga hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Locus of Control, Karyawan

Pendahuluan

Dalam era globalisasi yang semakin berkembang pesat ini menyebabkan terjadinya perubahan pada sikap, perilaku, pola pikir dan cara pandang manusia atas hal atau peristiwa yang ada di sekitarnya. Hal tersebut dapat berdampak pada kepuasan kerja. Ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk bekerja tinggi dan mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat kerja dan malas dengan pekerjaannya (Herzberg, 1959).

Dari data Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang, kepuasan kerja karyawan di Magelang terbilang mengalami keberhasilan sesuai dengan pelaksanaan misi BPS yang telah ditetapkan dalam APBN yang dituangkan kedalam Bagian Anggaran

54 Tahun 2012 secara periodik selama satu tahun. Adapun tingkat capaian kinerja utama rata-rata tahun 2012 sebesar 99,72 persen, sesuai dengan target IKU yang direncanakan pada ke sembilan sasaran yang ditetapkan tahun 2012 yaitu sebesar 100 persen. Bintarto (1980) mengatakan bahwa modernisasi telah banyak memberi pengaruh terhadap kehidupan ekonomi, kehidupan sosial, kebudayaan, gaya hidup manusia Indonesia dan sebagainya.

Menurut Spector (1985) kepuasan kerja merupakan sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan serta tentang berbagai aspek pekerjaan. Adapun aspek-aspek kepuasan kerja menurut Spector (1985) yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan dan

komunikasi. Sedangkan menurut Robbins (2003) kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Salah satu karakteristik individu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah *locus of control*. Kepuasan kerja tidak timbul begitu saja melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan antara lain *need fulfillment* (pemuahan kebutuhan), *discepancies* (perbedaan), *value attainment* (pencapaian nilai), *equity* (keadilan) dan *locus of control* (Kreitner dan Kinicki, 2009). Faktor lainnya yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang wajar, kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan rekan kerja yang suportif (Robbins, 2003). Berdasarkan faktor *locus of control*, Lefcourt (1982) mengatakan beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan orientasi *locus of control* eksternal lebih banyak menunjukkan kepuasan kerja dibandingkan karyawan dengan *locus of control* internal. Menurutnya dibandingkan karyawan dengan orientasi *locus of control* internal, karyawan dengan *locus of control* eksternal lebih memiliki orientasi lebih besar terhadap kebutuhan dan kesejahteraan saat di lingkungan kerja.

Setiap individu memiliki keyakinan dan persepsi atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya, keyakinan inilah yang disebut *locus of control*. *Locus of control* adalah keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam hidupnya (Levenson, 1981). Menurut Levenson (1981) individu dengan *locus of control* internal lebih percaya bahwa bahwa peristiwa yang dialami ditentukan oleh kemampuan dirinya sendiri. Individu dengan *locus of control* internal juga mempunyai persepsi bahwa lingkungan dapat dikontrol oleh dirinya sehingga mampu melakukan perubahan sesuai dengan keinginannya. Sedangkan *locus of control* eksternal merupakan keyakinan individu bahwa peristiwa yang dialami ditentukan oleh orang yang lebih berkuasa, takdir, nasib, keberuntungan dan kesempatan (Levenson, 1981). Individu dengan *locus of control* eksternal cenderung akan pasrah terhadap apa yang menimpa dirinya tanpa usaha untuk melakukan

perubahan, sehingga cenderung untuk menyukai perilaku penyesuaian diri terhadap lingkungan agar tetap bertahan dalam situasi yang ada. Adapun aspek-aspek *locus of control* menurut Levenson (1981) yaitu *internality* (internal), *powerful others* (kekuatan orang lain) dan *chance* (kesempatan).

Pada hari Rabu tanggal 15 Agustus 2018 peneliti melakukan wawancara dengan karyawan di BPR Kembang Parama Magelang baik karyawan laki-laki dan karyawan perempuan tentang kepuasan kerja yang mereka rasakan. Dari hasil wawancara peneliti mendapatkan hasil bahwa karyawan dengan orientasi *locus of control* internal memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi didalam bekerja sehingga menimbulkan motivasi diri untuk bekerja lebih maju. Sebagian besar karyawan mengungkapkan bahwa perasaan puas dalam diri mereka yaitu saat mengalami kenaikan gaji, mempunyai kesempatan untuk dipromosikan, atasan yang memusatkan perhatian kepada karyawan dan rekan kerja yang dapat diajak komunikasi dengan baik. Walaupun begitu, saat di lapangan peneliti juga mendapatkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang kecenderungannya ke *locus of control* eksternal dimana mereka merasakan ketidakpuasan dalam bekerja akibat tidak menyukai bekerja dengan atasan yang hanya memusatkan pada pekerjaan, merasa tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya dan tugas yang diberikan tidak dikomunikasikan dengan baik. Keadaan ini terlihat dari kinerja karyawan tersebut yang terus menurun, ditunjukkan dari menurunnya jabatan dari posisi sebelumnya dan tidak pernah mengikuti training-training atau acara motivasi yang memang rutin diadakan oleh BPR Kembang Parama Magelang.

Menurut Vijayashree dan Jagdishchandra (2011) ditemukan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh positif dan ada perbedaan dengan *locus of control* internal. Tetapi hal tersebut menjadi kontra dengan hasil penelitian Gangai dkk. (2016) yang membuktikan bahwa *locus of control* internal berpengaruh positif dan ada perbedaan dengan *locus of control* eksternal. Hasil penelitian lainnya menurut Amalini dkk. (2016) menunjukkan bahwa *locus of control* internal berpengaruh positif dan ada perbedaan dengan *locus of control* eksternal. Hasil tersebut memperkuat hasil suatu studi yang dikemukakan oleh Luthans (2006) bahwa karyawan dengan *locus of control* internal lebih puas dengan

pekerjaan mereka. Walaupun begitu, dalam hasil penelitian Nainggolan dkk. (2018) membuktikan bahwa *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal berkorelasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena yang dipaparkan dapat disimpulkan bahwa *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di BPR Kembang Parama Magelang, namun peneliti belum bisa menyimpulkan *locus of control* mana yang lebih tinggi pengaruhnya. Oleh karena itu, peneliti ingin mengkaji kembali mengenai kepuasan kerja ditinjau dari *locus of control* pada karyawan di BPR Kembang Parama Magelang.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, karena hasil dari data penelitian yang diperoleh berupa angka-angka dan akan dianalisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2008). Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu kepuasan kerja dan *locus of control*.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di BPR Kembang Parama Magelang yang berjumlah 60 orang. Kriteria populasi adalah karyawan tetap laki-laki dan perempuan di BPR Kembang Parama Magelang yang berorientasi pada *locus of control* internal atau *locus of control* eksternal.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, karena semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008).

Instrumen Penelitian

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner kepuasan kerja dengan nilai $r = 0,934$, kuesioner *locus of control* internal dengan nilai $r = 0,888$ dan kuesioner *locus of control* eksternal dengan nilai $r = 0,964$.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Variabel kepuasan kerja memiliki 18 aitem yang dinyatakan valid dan nilai berjenjang dari nilai 1 hingga nilai 4. Adapun pembagian nilai tertinggi dan nilai terendah adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi} = 18 \times 4 = 72$$

$$\text{Skor terendah} = 18 \times 1 = 18$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{3}$$

$$= \frac{72 - 18}{3} = 18$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, berikut tabel kategorisasinya:

Tabel 1

Kategori	Interval	N	Presentase
Tinggi	$54 < x \leq 72$	2	3%
Sedang	$36 < x \leq 54$	19	32%
Rendah	$18 < x \leq 36$	39	65%
	Σ	60	100%

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa kategori tinggi sebesar (3%), sedang sebesar (32%) dan rendah sebesar (65%). Kemudian nilai rata-rata sebesar 32,35 dan standar deviasi sebesar 11,06. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berjumlah 39 (65%) memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Tabel 2

Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja Berorientasi Internal

Kategori	Interval	N	Persentase
Tinggi	$54 < x \leq 72$	1	2%
Sedang	$36 < x \leq 54$	13	21%
Rendah	$18 < x \leq 36$	21	35%
	Σ	35	58%

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa kategori tinggi sebesar (2%), sedang sebesar (21%) dan rendah sebesar (35%). Kemudian nilai rata-rata sebesar 31,94 dan standar deviasi sebesar 11,65. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berjumlah 21 (35%) memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Tabel 3
Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja Berorientasi Eksternal

Kategori	Interval	N	Persentase
Tinggi	$54 < x \leq 72$	1	2%
Sedang	$36 < x \leq 54$	6	10%
Rendah	$18 < x \leq 36$	18	30%
	Σ	25	42%

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa kategori tinggi sebesar (2%), sedang sebesar (10%) dan rendah sebesar (30%). Kemudian nilai rata-rata sebesar 32,92 dan standar deviasi sebesar 10,39. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berjumlah 30 (50%) memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas pada variabel kepuasan kerja maka untuk kepuasan kerja dengan orientasi *locus of control* internal mempunyai nilai K-S-Z sebesar 1.202 dengan nilai signifikansi 0,111 ($p > 0,05$) dan pada variabel kepuasan kerja dengan

orientasi *locus of control* eksternal mempunyai nilai K-S-Z sebesar 0,704 dengan nilai signifikansi 0,705 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Dari hasil uji homogenitas yang telah dilakukan menunjukkan koefisien *Levene Test* sebesar 3.708 dengan signifikansi sebesar 0,059 dimana $0,059 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data tersebut homogen.

Uji Hipotesis

Dari hasil *independent samples test* menunjukkan bahwa nilai signifikansi kepuasan kerja pada orientasi *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal yaitu 0,739 atau $p > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Dengan demikian, tidak ada perbedaan kepuasan kerja pada orientasi *locus of control* internal dan kepuasan kerja pada orientasi *locus of control* eksternal di BPR Kembang Parama Magelang.

Tabel 4
Uji Sampel Independen

	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Perbedaan rata-rata	Perbedaan standar error
Hasil LOC							
Asumsi varian yang sama	3.708	.059	-.335	58	.739	-.97714	2.92077
Asumsi varian tidak sama			-.341	55.101	.739	-.97714	2.86479

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian tentang perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari *locus of control* pada karyawan di BPR Kembang Parama Magelang, didapatkan hasil perhitungan $t = 0,059$ dengan nilai signifikansi 0,739 ($p > 0,05$) jadi hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja baik pada karyawan dengan orientasi *locus of control* internal maupun karyawan dengan orientasi *locus of control* eksternal. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan Bakare (2012) bahwa saat dilakukan pengukuran kepuasan kerja yang aktual, hasilnya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara *locus of control*

internal dan *locus of control* eksternal. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendapatkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Chhabra (2013), Thomas dkk. (2006) dan Shy dan Chien (2013) yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara kepuasan kerja pada orientasi *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal.

Salah satu yang menjadi alasan hipotesis dalam penelitian ini ditolak yaitu BPR Kembang Parama Magelang sebenarnya sudah memberikan wadah kepada karyawan bukan hanya untuk mendorong karyawan berani berinisiatif dan bertindak aktif tetapi juga mengembangkan keterampilan diri terutama dalam meningkatkan kepuasan kerja yang ada dalam diri mereka yaitu

melalui training-training atau acara motivasi yang memang rutin diadakan, namun banyak karyawan yang tidak mengikuti kegiatan tersebut. Padahal kegiatan-kegiatan seperti ini dapat membentuk kepuasan kerja karyawan agar dapat melakukan hal-hal yang positif saat berada di lingkungan kerja. Menurut Robbins (2006) kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi yaitu sisi karyawan dan sisi perusahaan, jika ditinjau dari sisi karyawan maka kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja yang ditinjau dari *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal pada karyawan di BPR Kembang Parama Magelang kemungkinan dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Ostroff (1992) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kedudukan lebih tinggi lebih merasa puas karena mereka memiliki otonomi yang lebih besar, pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian. Sedangkan karyawan yang kedudukannya rendah, lebih besar kemungkinan untuk mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaannya kurang menantang dan tanggung jawabnya kecil. Karyawan yang berpendidikan tinggi kedudukannya rendah memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan dan keahliannya, merasa tidak puas dan berakibat pada kurangnya kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain itu, berdasarkan analisis deskriptif secara keseluruhan sebagian besar kepuasan kerja karyawan masuk dalam kategori rendah dengan jumlah karyawan 39 (65%). Pada kepuasan kerja dengan orientasi *locus of control* internal sebagian besar masuk dalam kategori rendah sebesar 21 (35%). Sedangkan kepuasan kerja dengan orientasi *locus of control* eksternal sebagian besar masuk dalam kategori rendah sebesar 30 (50%).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian yang telah disampaikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak adanya perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan orientasi *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal.
2. Secara keseluruhan sebagian besar kepuasan kerja karyawan masuk dalam kategori rendah dengan jumlah karyawan 39 (65%). Pada kepuasan kerja dengan orientasi *locus of control* internal sebagian besar masuk dalam kategori rendah sebesar 21 (35%). Sedangkan kepuasan kerja dengan orientasi *locus of control* eksternal sebagian besar masuk dalam kategori rendah sebesar 30 (50%).

Daftar Pustaka

- Amalini, H. F., Mochammad, A. M., & Tri, W. A. (2016). Pengaruh locus of control terhadap kepuasan kerja dan kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(1), 4-16.
- Azwar, S. (2008). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi* (edisi kedua). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik Kota Magelang. (2012). *Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan tahun anggaran 2012*. Magelang.
- Bakare, A. O. (2012). Meaningful causal model among psychosociological factor on *locus of control* of the hearing impaired adolescents in Southwest, Nigeria. *Gender & Behaviour*, 10(2), 4998-5021.
- Bintarto. (1980). *Gotong royong suatu karakteristik bangsa indonesia*. Yogyakarta: Bina Ilmu Surabaya.
- Chhabra, B. (2013). Locus of control as a moderator in the relationship between job satisfaction and organizational commitment: A study of indian it professionals. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 4(2), 2029-4581.
- Gangai, K. N., Gopal, C. M., & Vikas, S. (2016). Association between locus of control and

- job satisfaction in employess: A critical review. *India: The International Journal of Indian Psychology*, 3(10), 2-14.
- Herzberg, F., Mansner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Willey and Sons.
- Kreitner, K., & Kinicki, A. (2009). *Perilaku organisasi* (edisi kelima). Jakarta: Salemba Empat.
- Lefcourt, H. M. (1982). *Locus of control: Current trends in theory and research*. London: Lawrence Erlbaum.
- Levenson, H. (1981). *Differentiating among internality, powerful others and chance* (second edition). New York: Academic Press.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (edisi kesepuluh). Yogyakarta: Andi.
- Nainggolan, M. A., Kojo, C., & Sendow, G. (2018). Analisis pengaruh *internal locus of control* dan *external locus of control* terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal Emba*, 6(4), 4023-4032.
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77, 963-974.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (edisi kesepuluh). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Salomi, J. H. (2004). Analisis pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kepuasan kerja: Locus of control sebagai variabel moderating. *Balance*, 1(2), 29-41.
- Shy, C. Y., & Chien, H. (2013). A study of external locus of control on relationships among coping behavior on agency workers job satisfaction. *The Journal of International Management Studies*, 8(2), 54-62.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thomas, W. H. N., Kelly, L. S., & Lillian, T. E. (2006). Locus of control at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 1057-1087.
- Vijayashree, L., & Mali, V. J. (2011). Locus of control and job satisfaction: PSU employess. *Serbian Journal of Management*, 6(2), 193-203.