

PENGARUH HARGA DIRI (*SELF ESTEEM*) DAN LOKUS KONTROL (*LOC*) TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT POS INDONESIA DI BEKASI

**INDAH RAHMAYANI
8115077860**



Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Prasyarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

THE INFLUENCE OF SELF ESTEEM AND LOCUS OF CONTROL TOWARD THE JOB SATIDFACTION ON EMPLOYEE PT POS INDONESIA AT BEKASI

**INDAH RAHMAYANI
8115077860**



Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION
EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMICS AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2012**

ABSTRAK

INDAH RAHMAYANI. Pengaruh *Self Esteem* (Harga Diri) dan *Locus of Control* (Lokus Kontrol) terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Pos Indonesia Bekasi. Skripsi, Jakarta : Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Self Esteem* (Harga Diri) dan *Locus of Control* (Lokus Kontrol) terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan terhitung sejak bulan September sampai dengan Oktober 2011. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei melalui pendekatan kausalitas. Populasi penelitian adalah karyawan PT Pos Indonesia Bekasi. Teknik pengambilan sampel adalah teknik proporsional acak sederhana (*proportional random sampling*) sebanyak 72 responden. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X_1 (*Self Esteem*), dan variabel Y (Kepuasan Kerja) diukur menggunakan kuesioner dengan model skala Likert, sedangkan untuk variabel X_2 (*Locus of Control*) menggunakan kuesioner dengan model Skala Lokus Kontrol Internal-Eksternal 0-1 dari Rotter. Pengolahan data menggunakan program SPSS 19.0. Dari hasil uji F diketahui bahwa *Self Esteem* dan *Locus of Control* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja yang dilihat dari F_{hitung} (119,923) > F_{tabel} (3,130). Lalu secara parsial variabel *Self Esteem* memiliki t_{hitung} (4,900) > t_{tabel} (1,667). Dapat diketahui *Self Esteem* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. *Locus of Control* memiliki t_{hitung} (-3,414) < $-t_{tabel}$ (-1,667). Dapat diketahui *Locus of Control* mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Adapun nilai R^2 sebesar 0,777 yang berarti bahwa Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel *Self Esteem* dan *Locus of Control* sebesar 77,7% dan sisanya 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

ABSTRACT

INDAH RAHMAYANI. *The Influence of Self Esteem and Locus of Control Toward The Job Satisfaction on Employee PT Pos Indonesia Bekasi. Thesis, Jakarta: Concentrations of Education Administration Office, Educational Studies Program in Economic, Department of Economic and Administration, Faculty of Economic, State University of Jakarta. 2012.*

This study aims to determine The Influence of Self Esteem and Locus of Control Toward The Job Satisfaction At PT Pos Indonesia Bekasi. This research as conducted over two months from September to October 2011. The research method used is survey method through causality approach. The study population is an employee of PT Pos Indonesia Jakarta. The sampling technique is simple random proportional technique (proportional random sampling) as many as 72 samples. The instrument used to obtain data variables X_1 (Self Esteem), and the variable Y (Job Satisfaction) was measured using a Likert scale, while for the variable X_2 (Locus of Control) using Internal-External Locus of Control Scale 0-1 from Rotter. The data processing is using SPSS 19.0. From the result of F test, found that Self Esteem and Locus of Control simultaneously influence to Job Satisfaction seen from $F_{count} (119,923) > F_{table} (3,130)$. Then partially, Self Esteem has $t_{count} (4,900) > t_{table} (1,667)$. That means that Self Esteem has a significant positive effect to Job Satisfaction. Locus of Control has $t_{count} (-3,414) < -t_{table} (-1,667)$. That means that Locus of Control has a significant negative effect to Job Satisfaction. Beside that, the result of R^2 equal to 0,777 which means that Self Esteem and Locus of Control can be explained Job Satisfaction equal 77,7% and 22,3% explain explained with another variables.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

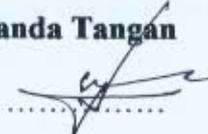
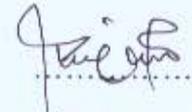
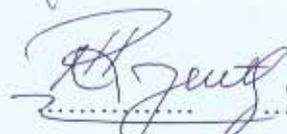
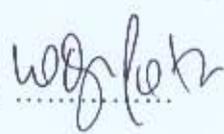
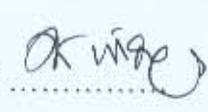
Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M. Si

NIP. 1953 1002 198503 2001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19480510 197502 2 001	Ketua		17-01-2012
2. <u>Maisaroh, S.E, M. Si</u> NIP. 19740923 200801 2 012	Sekretaris		16-01-2012
3. <u>Dra. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 19550222 198602 2 001	Penguji Ahli		16-01-2012
4. <u>Widya Parimita, S.E, MPA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing I		16-01-2012
5. <u>Umi Widyastuti, S.E, ME</u> NIP. 19761211 200012 2 001	Pembimbing II		16-01-2012

Tanggal Lulus : 12 Januari 2012

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2012

Yang Membuat Pernyataan

Indah Rahmayani

NIM. 8115077860

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah

SWT...

Skripsi ini kupersembahkan untuk Orang Tuaku

dan semua orang yang kusayangi....

Terima kasih atas segala do'a, kasih sayang dan dukungan

yang mengiringi setiap langkahku...

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur Peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan ridho-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa shalawat dan salam Peneliti curahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat serta umatnya.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, namun dengan niat baik dan motivasi yang besar, serta bimbingan dan bantuan moril dan materil dari berbagai pihak, akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini Peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih setulusnya kepada:

1. Widya Parimita, SE, MPA, selaku Dosen Pembimbing I yang dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan Peneliti.
2. Umi Widyastuti, SE, ME, selaku Dosen Pembimbing II yang banyak memberikan saran dan masukan yang membangun bagi Peneliti.
3. Dra. Sudarti, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
4. Dr. Saparuddin, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
5. Ari Saptono, SE, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.
6. Dra. Nurahma Hajat, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

7. Seluruh Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
8. Ibu Dhora Herawati, selaku Kabag SDM PT Pos Indonesia Bekasi, terima kasih atas izin dan kesempatan yang diberikan untuk melakukan penelitian.
9. Para karyawan PT Pos Indonesia Bekasi atas informasi dan bantuannya dalam memberikan data bagi Peneliti.
10. Orang tua dan keluarga serta orang-orang yang selalu memberikan dukungan kepada Peneliti. Terima kasih setulusnya atas kasih sayang dan do'a yang tidak pernah berhenti untuk Peneliti.

Harapan Peneliti, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembacanya. Akhirnya dengan menyadari segala kekurangan yang ada dalam penulisan skripsi ini, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak.

Jakarta, Januari 2012

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
ABSTRAK	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Kegunaan Penelitian.....	7

**BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA
BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

A. Deskripsi Teoretis

1. Kepuasan Kerja	9
2. <i>Self Esteem</i>	18
3. <i>Locus of Control</i>	24
B. Kerangka Berpikir	30
C. Perumusan Hipotesis	32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
C. Metode Penelitian	34
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	34
E. Instrumen Penelitian	
1. Kepuasan Kerja	
a. Definisi Konseptual.....	36
b. Definisi Operasional.....	36
c. Kisi-kisi Instrumen.....	36
d. Validasi Instrumen	38
2. <i>Self Esteem</i>	
a. Definisi Konseptual.....	39
b. Definisi Operasional.....	40
c. Kisi-kisi Instrumen.....	40
d. Validasi Instrumen	41
3. <i>Locus of Control</i>	

a. Definisi Konseptual.....	43
b. Definisi Operasional.....	43
c. Kisi-kisi Instrumen.....	45
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel.....	45
G. Teknik Analisis Data	
1. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas.....	46
b. Uji Linearitas.....	47
2. Uji Asumsi Klasik	
a. Uji Multikolinearitas	48
b. Uji Heteroskedastisitas.....	48
3. Persamaan Regresi.....	49
4. Uji Hipotesis	
a. Uji F	50
b. Uji t.....	51
5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Data Kepuasan Kerja	53
------------------------------	----

2. Data <i>Self Esteem</i>	55
3. Data <i>Locus of Control</i>	57
B. Analisis Data	
1. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas.....	59
b. Uji Linearitas.....	61
2. Uji Asumsi Klasik	
a. Uji Multikolinearitas	63
b. Uji Heteroskedastisitas.....	64
3. Persamaan Regresi.....	65
4. Uji Hipotesis	
a. Uji F	66
b. Uji t.....	68
5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	70
C. Interpretasi Hasil Penelitian.....	71
D. Keterbatasan Penelitian	73

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	74
B. Implikasi.....	75

C. Saran.....	76
---------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel

Judul

Halaman

III.1	Pengambilan Sampel.....	35
III.2	Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja.....	37
III.3	Skala Penilaian Kepuasan Kerja.....	37
III.4	Kisi-kisi Instrumen <i>Self Esteem</i>	40
III.5	Skala Penilaian <i>Self Esteem</i>	41
III.6	Perincian Pernyataan <i>Locus of Control I-E Scale</i>	44
III.7	Kisi-kisi Instrumen <i>Locus of Control</i>	45
IV.1	Tabel Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	54
IV.2	Rata-rata Hitung Skor Kepuasan Kerja.....	55
IV.3	Tabel Distribusi Frekuensi <i>Self Esteem</i>	56
IV.4	Rata-rata Hitung Skor <i>Self Esteem</i>	57
IV.5	Tabel Distribusi Frekuensi <i>Locus of Control</i>	58
IV.6	Hasil Uji Normalitas.....	60
IV.7	Hasil Uji Linearitas <i>Self Esteem</i>	62
IV.8	Hasil Uji Linearitas <i>Locus of Control</i>	62
IV.9	Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
IV.10	Hasil Uji Heteroskedastisitas ($\ln X_1$ - <i>Self Esteem</i>).....	64
IV.11	Hasil Uji Heteroskedastisitas ($\ln X_2$ - <i>Locus of Control</i>).....	65
IV.12	Koefisien Regresi Linear.....	65
IV.13	Hasil Uji F.....	67
IV.14	Hasil Uji t <i>Self Esteem</i>	68

IV.15 Hasil Uji t <i>Locus of Control</i>	70
IV.16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
--------	-------	---------

IV.1	Grafik Histogram Kepuasan Kerja.....	54
IV.2	Grafik Histogram <i>Self Esteem</i>	56
IV.3	Grafik Histogram <i>Locus of Control</i>	58
IV.4	Hasil Uji Normalitas Menggunakan <i>Normal Probability Plot</i>	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Permohonan Izin Pengisian Instrumen Penelitian	81
2.	Instrumen Penelitian Uji Coba Variabel Y	82
3.	Instrumen Penelitian Uji Coba Variabel X_1	84
4.	Instrumen Penelitian Final Variabel Y	86
5.	Instrumen Penelitian Final Variabel X_1	88
6.	Instrumen Penelitian Final Variabel X_2	90
7.	Data Hasil Uji Coba Variabel Y	95
8.	Uji Validitas Variabel Y	96
9.	Uji Reliabilitas Variabel Y	98
10.	Data Hasil Uji Coba Variabel X_1	99
11.	Uji Validitas Variabel X_1	100
12.	Uji Reliabilitas Variabel X_1	102
13.	Data Mentah Variabel Y	103
14.	Data Mentah Variabel X_1	104
15.	Data Mentah Variabel X_2	105
16.	Data Skor Total Variabel X_1, X_2, Y	106
17.	Analisis Deskriptif	107
18.	Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y	108
19.	Gambar Histogram Variabel Y	109
20.	Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X_1	110
21.	Gambar Histogram Variabel X_1	111
22.	Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X_2	112

23. Gambar Histogram Variabel X_2	113
24. Uji Normalitas.....	114
25. Uji Linearitas	116
26. Uji Multikolinearitas	119
27. Uji Heteroskedastisitas	121
28. Analisis Regresi Linear Berganda	123
29. Tabel Penentuan Sampel.....	124
30. Tabel r (<i>Pearson Product Moment</i>	125
31. Nilai Persentil Untuk Distribusi F	126
32. Nilai Persentil Untuk Distribusi t.....	128
33. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	129
34. Surat Jawaban Izin Penelitian	130
35. Surat Keterangan Penelitian.....	131
36. Daftar Riwayat Hidup	132

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan di dunia usaha semakin pesat, banyak perusahaan baru bermunculan menyebabkan semakin ketatnya persaingan di dunia usaha. Dengan persaingan yang semakin ketat di dunia usaha ini, perusahaan termotivasi untuk terus meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang menentukan mampu tidaknya suatu perusahaan bersaing dengan perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan setiap kegiatannya sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang ada didalamnya, karena manusia memiliki peran penting sebagai perencana, pengawas dan pengendali dalam seluruh kegiatan perusahaan. Secanggih apapun teknologi yang digunakan oleh perusahaan, jika tidak diimbangi dengan peran aktif dari sumber daya manusianya, maka tujuan perusahaan tidak akan terwujud.

Untuk mencapai tujuannya, perusahaan perlu memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya. Oleh karena itu, diperlukan suatu strategi yang membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan

kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan karyawan secara langsung berhubungan dan berpengaruh terhadap kelangsungan kegiatan perusahaan.

Usaha untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan bukanlah suatu hal yang mudah. Ada banyak faktor yang mempengaruhi tercapainya kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja, penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan, *self esteem* dan *locus of control*.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan menghargai pekerjaannya sebagai suatu yang harus diselesaikan dengan baik. Karyawan yang disiplin akan selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan tepat waktu pula. Inilah yang menyebabkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan mampu mencapai kepuasan kerja. Sebaliknya, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan mengabaikan pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya, datang terlambat ke kantor dan sering tidak masuk tanpa alasan yang jelas. Hal ini jelas akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yakni tidak tercapainya kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau keinginan seorang

karyawan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Karyawan yang memiliki motivasi kerja akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa merasa terpaksa dalam menyelesaikannya sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara maksimal, maka karyawan akan mencapai kepuasan kerja. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja akan menyelesaikan pekerjaannya secara terpaksa dan menganggap pekerjaannya hanya sebagai suatu kewajiban yang harus diselesaikan demi mendapatkan gaji atau upah. Hal ini yang menyebabkan karyawan tidak dapat mencapai kepuasan.

Stres kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Tingginya stres kerja ini akan menimbulkan dampak yang sangat berbahaya bagi karyawan. Hal ini dapat menyebabkan gangguan bagi seseorang baik gangguan fisik maupun psikologis. Gangguan psikologis yang ditimbulkan antara lain karyawan akan selalu merasa tertekan, tegang, mudah marah dan sulit berkonsentrasi dalam bekerja. Adapun gangguan fisiknya antara lain karyawan dapat terserang penyakit seperti jantung, hipertensi dan lain-lain. Baik gangguan fisik maupun gangguan psikologis akan berdampak pada pekerjaan mereka yang pada akhirnya akan menurunkan kepuasan kerja atau bahkan karyawan akan mengalami ketidakpuasan kerja. Namun sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat stres kerja yang rendah akan dengan senang hati dalam melakukan pekerjaannya sehingga terhindar dari gangguan fisik dan psikologis. Pada akhirnya karyawan dapat mencapai kepuasan kerja.

Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Prinsip yang harus dipegang oleh perusahaan dalam penempatan karyawannya adalah *the right man in the right place*, artinya seorang karyawan harus ditempatkan pada tempat yang sesuai dengan keahliannya dan keterampilan yang dimilikinya. Penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian, keterampilan, kepribadian dan latar belakang pendidikannya akan membuat karyawan bekerja dengan semangat dan sungguh-sungguh. Dengan demikian karyawan akan merasakan kepuasan kerja. Sebaliknya jika karyawan tidak ditempatkan ditempat yang sesuai dengan keahlian, keterampilan, kepribadian dan latar belakang pendidikannya, maka karyawan tersebut akan merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini akan menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Self esteem atau harga diri merupakan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. *Self esteem* atau harga diri adalah suatu keyakinan seseorang bahwa dirinya pantas atau layak untuk dihargai serta bagaimana seseorang menyukai dan mencintai dirinya sendiri. Karyawan yang memiliki *self esteem* yang tinggi dapat menghargai dirinya dan percaya pada kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga akan mendapatkan hasil yang maksimal. Hal ini akan membuat karyawan mencapai kepuasan kerja. Sebaliknya, karyawan yang memiliki *self esteem* yang rendah kurang menghargai dirinya dan tidak percaya pada kemampuan yang dimiliki sehingga pekerjaan yang diselesaikannya tidak

mendapatkan hasil yang maksimal. Hal ini menyebabkan menurunnya kepuasan kerja.

Locus of control (lokus kontrol) juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, dia merasa mampu atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya. Karyawan yang memiliki *locus of control* yang cenderung internal akan lebih mudah dalam mencapai kepuasan kerja, karena mereka yakin bahwa peristiwa apapun yang terjadi atas diri mereka adalah atas dasar kemampuan dirinya sendiri (faktor internal). Sedangkan karyawan yang memiliki *locus of control* yang cenderung eksternal akan lebih sulit dalam mencapai kepuasan kerja, karena mereka meyakini bahwa segala yang terjadi dalam hidupnya hanyalah suatu kebetulan atau keberuntungan (faktor eksternal). Jika seorang karyawan memiliki *locus of control* eksternal, maka ia hanya mengandalkan suatu kebetulan atau keberuntungan saja. Hal ini akan menyebabkan hasil yang didapatkan tidak maksimal sehingga karyawan tidak dapat mencapai kepuasan kerja.

PT. Pos Indonesia Bekasi merupakan suatu perusahaan jasa yang bergerak dibidang pelayanan jasa. Sebagai suatu perusahaan yang bergerak dibidang layanan jasa, karyawan PT. Pos Indonesia Bekasi berperan dan berhubungan langsung dengan kegiatan pelayanan yang melibatkan para pelanggannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja para karyawan PT. Pos Indonesia Bekasi sangat penting agar pelayanan yang diberikan oleh karyawan dapat diberikan semaksimal mungkin. Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh keadaan

karyawan itu sendiri dan perusahaan. Ketika karyawan memiliki *self esteem* yang tinggi serta *locus of control* yang cenderung internal, maka karyawan tersebut dapat mencapai kepuasan kerja karena mereka merasa berharga dan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, serta jika karyawan memiliki *locus of control* yang cenderung internal maka mereka akan meyakini bahwa peristiwa apapun yang terjadi atas dirinya adalah atas usahanya sendiri sehingga mereka akan berusaha agar mereka mendapatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang pengaruh *self esteem* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Bekasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut

1. Kurangnya disiplin kerja
2. Rendahnya motivasi kerja
3. Tingginya stress kerja
4. Ketidaksesuaian penempatan kerja dengan keahlian
5. Rendahnya *self esteem* yang dimiliki
6. Karyawan yang cenderung memiliki *external locus of control*

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, peneliti membatasi masalah hanya pada masalah pengaruh *self esteem* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut

1. Apakah terdapat pengaruh *self esteem* terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh *self esteem* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

1. Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan berpikir serta lebih memahami pengaruh *self esteem* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan mengenai *self esteem* dan *locus of control* dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan bacaan dan tambahan literatur di perpustakaan terutama di perpustakaan Fakultas Ekonomi, serta diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi mahasiswa yang ingin meneliti pada bidang yang sama.

4. Masyarakat

Sebagai bahan untuk menambah informasi dan pengetahuan bagi masyarakat umum mengenai *self esteem*, *locus of control* dan kepuasan kerja karyawan

BAB II

KERANGKA TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

F. Deskripsi Teoretis

1. Kepuasan Kerja

Manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena merupakan suatu penggerak dari setiap kegiatan perusahaan. Dalam setiap pekerjaannya, setiap karyawan tentunya ingin mencapai kepuasan dalam pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini berarti kepuasan kerja seseorang tergantung penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya, bisa membuatnya merasa puas atau tidak. Penilaian ini bersifat individual, yang berarti diantara individu yang satu dan yang lainnya berbeda.

Schmerhorn, Hunt, dan Osborn mendefinisikan bahwa *“job satisfaction is the degree to which individuals feel positively or negatively about their job”*¹. Dapat diartikan kepuasan kerja adalah tingkat sejauh mana seseorang merasa positif atau negatif mengenai pekerjaan mereka.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Newstrom dalam bukunya *Organizational Behavior Human Behavior at Work*, *“job satisfaction is a set of favorable or unfavorable feelings and emotions with which employees view their*

¹ John R. Schermerhorn, Jr, James G. Hunt & Richard N. Osborn, *Organizational Behavior 9th Edition* (USA: John Wiley & Sons, Inc, 2005), h. 143

work”². Dapat diartikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan menguntungkan atau tidak menguntungkan dan emosi bagaimana karyawan melihat pekerjaan mereka.

Pendapat lainnya menurut Schemerhorn dalam buku *Management*, “*job satisfaction is the degree to which an individual feels positive or negative about various aspects of work*”³. Dapat diartikan kepuasan kerja adalah sejauh mana seorang individu merasa positif atau negatif tentang berbagai aspek dari pekerjaan.

Sejalan dengan teori diatas, Hariandja dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian & Peningkatan Produktivitas Pegawai*, mengatakan “kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasakan secara positif/ negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya”⁴.

Para ahli diatas mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat perasaan yang dirasakan karyawan dalam melihat berbagai aspek pekerjaannya, baik itu perasaan positif maupun perasaan negatif berkaitan dengan pekerjaannya.

Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Mathis dan Jackson “*job satisfaction is a positive emotional state resulting from evaluating one’s job experiences*”⁵. Dapat diartikan kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang dihasilkan dari mengevaluasi sebuah pengalaman kerja.

² John W. Newstrom, *Organizational Behavior Human Behavior at Work 12th Edition* (USA: McGraw-Hill Companies, Inc, 2007), h. 204

³ Schemerhorn. *Management 8th Edition* (USA: John Wiley & Sons, Inc, 2005), h.385

⁴ Hariandja MT. Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian & Peningkatan Produktivitas Pegawai* (Jakarta: Gramedia,2002), h.290

⁵ Robert L. Mathis & John H. Jackson, *Human Resource Management 12th Edition* (USA: Thomson South-Western, 2008), h. 70

Sejalan dengan pendapat Mathis dan Jackson diatas, Locke yang dikutip oleh Eugene McKenna dalam bukunya *Business Psychology and Organisational Behaviour*, “*job satisfaction defined as a pleasurable positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences*”⁶. Dapat diartikan kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan yang positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja.

Senada dengan pendapat para ahli diatas Hessel Nogi mengemukakan, “kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja”⁷.

Sementara itu Wexley dan Yulk yang dikutip oleh Jokosantoso Moeljono menyatakan “kepuasan kerja adalah cara seorang karyawan merasakan pekerjaannya”⁸. Menurut Organ dan Near, kepuasan kerja adalah keadaan yang dirasakan sebagai kebahagiaan yang ditopang oleh upaya, metode, kinerja serta imbalan upah yang jelas dan wajar⁹.

Selanjutnya menurut Paul H. Hemsworth and Grahame J. Coleman “*Job satisfaction is an attitude toward works that is based on how the person evaluate the works*”¹⁰. Kalimat tersebut dapat diartikan menjadi kepuasan kerja adalah

⁶ Eugene McKenna, *Business Psychology and Organisational Behaviour 3rd Edition* (Great Britain: Psychology Press Ltd., 2000) h.277

⁷ Hessel Nogi S. Tangkisan, *Manajemen Publik* (Jakarta: PT Grasindo, 2007), h.164

⁸ Djokosantoso Moeljono, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi* (Jakarta: Elexmedia Computindo, 2003) h.113

⁹ *Ibid.*, h.113

¹⁰ Paul H. Hemsworth and Grahame J. Coleman, *Human-Livestock 2nd Edition* (USA: CAB International, 2011), h.12

sikap terhadap karya-karya yang didasarkan pada bagaimana seseorang mengevaluasi karya.

Masih pendapat dari Paul H. Hemsworth dan Grahame J. Coleman “*Job satisfaction refers to the extent to which a person reacts favourably or unfavourably to his or her work. In general, job satisfaction is thought to derive from the extent to which a person’s needs or expectations are being met by the job*”¹¹. Dapat diartikan kepuasan kerja mengacu pada sejauh mana seseorang bereaksi baik atau tidak baik untuk pekerjaannya. Secara umum, kepuasan kerja diperkirakan berasal dari sejauh mana kebutuhan seseorang atau harapan sedang dipenuhi oleh pekerjaan.

Senada dengan pendapat ahli diatas, Keith Davis dan William B. Wertper mengemukakan “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employee view their work*”¹². Kalimat tersebut dapat diartikan kepuasan kerja adalah menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan cara karyawan melihat pekerjaannya.

Selanjutnya Locke yang dikutip oleh Ashar dalam buku Psikologi Industri & Organisasi, “kepuasan kerja adalah penilaian terhadap suatu pekerjaan dan kondisi emosional yang bersikap positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerja atau pengalaman seseorang”¹³.

Sementara itu Keith Davis & Wexly dikutip oleh Anwar Prabu bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong

¹¹ *Ibid.*, h.12

¹² Keith Davis & William B. Wertper, *Human Resource & Personnel Management 5th Edition* (New York: McGraw Hill, 1998), h.501

¹³ Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri & Organisasi* (Jakarta: UIP, 2001),h.350

diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”¹⁴.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Susilo Martoyo

“kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan titik temu nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”¹⁵.

Titik temu disini maksudnya adalah kesepakatan atau kesesuaian antara yang diberikan oleh perusahaan dengan yang diharapkan oleh seorang karyawan.

Sementara itu, Malayu Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja & *turnover* kecil serta prestasi kerja”¹⁶. Dalam hal ini kepuasan kerja merupakan suatu sikap menyenangkan yang dirasakan oleh seorang karyawan karena mereka mencintai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat terlihat jika seorang karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, moral kerja dan prestasi kerja yang tinggi serta rendahnya tingkat *turnover*.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Tiffin dalam Moch As’ad yang menyatakan “kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan”¹⁷.

Sedangkan Howel & Dipboye yang dikutip oleh Ashar menyatakan “kepuasan kerja adalah keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya

¹⁴ A.A. Anwari Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2005), h.117

¹⁵ Susiilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, 2000), h.20

¹⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h.202

¹⁷ Moch As’ad, *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Liberty, 2003), h.103

tenaga kerja terhadap berbagai aspek terhadap pekerjaannya”¹⁸. Dari pendapat ahli diatas dapat dijelaskan, ketika seorang karyawan menyukai seluruh aspek dari pekerjaannya, maka ia akan mendapatkan kepuasan kerja. Namun ketika seorang karyawan tidak menyukai pekerjaannya tersebut, maka ia tidak akan mendapatkan kepuasan kerja.

Sementara itu Noe, Pollenbeck, Gerpart dan Wright memberikan pendapat yang lain mengenai kepuasan kerja, “*job satisfaction as a pleasurable feeling that result from the perception that one’s job fulfills or allows for the fulfillment of one’s important job values*”¹⁹. Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai penting dari pekerjaan.

Hal yang berbeda disampaikan oleh Dole dan Schroeder yang dikutip Teman Koesmono dalam jurnalnya, “kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya”²⁰. Hal ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Jewell dan Siegall yang dikutip oleh Teman Koesmono dalam jurnalnya, “kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja”²¹. Menurut kedua pendapat diatas, kepuasan kerja adalah perasaan dan reaksi yang timbul sebagai akibat dari situasi yang ada di lingkungan pekerjaannya.

¹⁸ Ashar Sunyoto Munandar, *op. cit*

¹⁹ Noe, Pollenbeck, Gerpart & Wright, *Human Resource Management 2nd Edition* (New York: McGraw Hill, 1998), h.235

²⁰ Teman Koesmono, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”, *Jurnal EKUITAS*, Vol. 10 No. 1, Maret 2006, h. 93

²¹ Teman Koesmono, “Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya”, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 9 No. 1, Maret 2007, h. 33

Banyak ahli yang mengemukakan pendapat mengenai dimensi dari kepuasan kerja, diantaranya adalah Robert Mathis dan Jackson dalam bukunya *Human Resource Management* yang menyatakan “*dimensions of job satisfaction frequently mentioned include work, pay, promotion opportunities, supervisor and co-workers*”²². Dapat diartikan dimensi kepuasan kerja sering disebutkan meliputi pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

Pendapat yang lebih lengkap dikemukakan oleh Schermerhorn, Hunt dan Osborn:

the five facets of job satisfaction measured by the Job Descriptive Index (JDI) are:

- 1) *The work itself. responsibility, interest, and growth.*
- 2) *Quality of supervision. technical help and social support.*
- 3) *Relationship with co-workers. social harmony and respect.*
- 4) *Promotion opportunities. chances for further advancement.*
- 5) *Pay. adequacy of pay and perceived equity vis-a-vis other*²³.

Dapat diartikan, lima aspek kepuasan kerja diukur dengan Deskriptif Indeks Pekerjaan adalah:

- 1) Pekerjaan itu sendiri. tanggung jawab, bunga, dan pertumbuhan
- 2) Kualitas pengawasan. bantuan teknis dan dukungan sosial
- 3) Hubungan dengan rekan kerja. harmoni sosial dan menghargai
- 4) Kesempatan promosi. kesempatan untuk kemajuan lebih lanjut
- 5) Gaji. kecukupan gaji dan ekuitas yang dirasakan dan berhadapan dengan yang lain

Sejalan dengan pendapat para ahli diatas, Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske menyatakan:

²² Robert L. Mathis & John H. Jackson, *op. cit.*

²³ John R. Schermerhorn, Jr, James G. Hunt & Richard N. Osborn, *op. cit.*

five in particular have crucial characteristics

- 1) **pay.** *the amount received and the perceived equity of pay.*
- 2) **job.** *the extent to which job tasks are considered interesting and provide opportunities for learning and for accepting responsibility.*
- 3) **promotion opportunities.** *the availability of opportunities for advancement.*
- 4) **supervisor.** *the supervisor's abilities to demonstrate interest in and concern about employees.*
- 5) **co-workers.** *the extent to which co-workers are friendly, competent and supportive²⁴.*

Pernyataan diatas dapat diartikan, ima kriteria khusus dalam kepuasan kerja:

- 1) Gaji. Jumlah yang diterima dan ekuitas yang dirasakan.
- 2) Pekerjaan. Sejauh mana tugas-tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan untuk menerima tanggung jawab.
- 3) Kesempatan promosi. Ketersediaan kesempatan untuk kemajuan.
- 4) Pengawasan. Kemampuan pengawas untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
- 5) Rekan kerja
- 6) Sejauh mana rekan kerja yang ramah, kompeten dan mendukung.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Evers, Anderson dan Voskuijil menyatakan "*These personality variables, which were related to job performance and job satisfaction, included locus of control, self esteem and self efficacy*"²⁵.

Dapat diartikan bahwa variabel kepribadian ini berkaitan dengan kinerja dan kepuasan kerja, termasuk lokus kontrol, *self esteem* dan *self efficacy*.

²⁴ Gibson, Ivancevich, Donnelly and Konopaske, *Organizations Behavior, Structure, Processes thirteenth edition* (Singapore: McGraw Hill, 2009), h.106

²⁵ Arne Evers, Neil Anderson & Olga Smit-Voskuijil, *Handbook of Personnel Selection* (United Kingdom: Blackwel Publishing, 2005), h.189

Hal senada juga dikemukakan oleh Judge dan Bono berdasarkan penelitian yang telah mereka lakukan

that core self evaluations would be related to job satisfaction through both direct and indirect means. testing these predictions, Judge Locke, Durham, and Kluger (1998) found that the four traits, treated as a single latent construct, were significantly related to job satisfaction in three independent samples. This study tends to support the hypothesized that self esteem, generalized self efficacy, locus of control, and neuroticism are each independently significantly correlated with job satisfaction²⁶.

Pernyataan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

Menurut hipotesis dari Judge, inti evaluasi diri akan berkaitan dengan kepuasan kerja melalui kedua cara yaitu langsung dan tidak langsung. Pengujian prediksi ini, Judge, Locke, Durham, dan Kluger menemukan bahwa empat sifat, diperlakukan sebagai konsep tunggal yang tetap, berkaitan secara signifikan dengan kepuasan kerja dalam tiga sampel bebas. Penelitian ini cenderung mendukung hipotesis bahwa harga diri, efikasi diri umum, lokus kontrol, dan neurotisme masing-masing berkorelasi secara signifikan dengan kepuasan kerja.

Dari beberapa pernyataan yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu tingkatan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan mengenai pekerjaannya yang mencakup 5 dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.

²⁶ Timothy A. Judge and Joyce E. Bono, Relationship of Core Self-Evaluations Traits with Job Satisfaction and Job Performance, Journal of Applied Psychology (USA: American Psychological Association Inc., 2001, Vo.86, No.1), h.81

2. *Self Esteem*

Dalam kehidupan sehari-hari, setiap manusia pasti merasakan rasa suka ataupun tidak suka terhadap dirinya sendiri serta memiliki perasaan berharga atau tidak berharga sebagai seorang manusia. Hal ini berkaitan dengan suatu pandangan mampu tidaknya individu menghargai dirinya sendiri. Ketika individu mampu menghargai dirinya sendiri, maka ia akan memiliki suatu pandangan baik mengenai dirinya sendiri. Tinggi rendahnya harga diri atau yang lebih dikenal dengan istilah *self esteem* mencerminkan penilaian terhadap diri sendiri seberapa berharga dan bernilainya individu tersebut.

Definisi *self esteem* menurut Robbins dan Judge “*self esteem is defined as individual’s degree of liking or disliking themselves and the degree to which they think they are worth or unworthy as a person*”²⁷. Dapat diartikan, *self esteem* didefinisikan sebagai derajat individu menyukai atau tidak menyukai diri mereka sendiri dan derajat yang mereka pikir mereka layak atau tidak layak sebagai pribadi.

Hal senada juga dikemukakan oleh Trevor L. Amos *et.al*, *self esteem* adalah “*Individuals differ in the degree to which they like or dislike themselves*”²⁸. Dapat diartikan *self esteem* adalah erbedaan derajat individu bagaimana mereka menyukai atau tidak menyukai diri mereka sendiri.

Berdasarkan kedua teori diatas, *self esteem* adalah suatu derajat atau tingkatan seorang individu menyukai atau tidak menyukai dirinya sendiri sebagai seorang manusia.

²⁷ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior 12th Edition* (USA: Pearson Prentice Hall, 2007), h.102

²⁸ Trevor L. Amos, *et.al*, *Human Resource Management* (Cape Town: Juta & Co Ltd., 2008), h.152

Sementara itu Jerald Greenberg menyatakan “*self esteem is the extent to which people hold positive or negative views about themselves*”²⁹. Dapat diartikan *self esteem* adalah sejauh mana seseorang memegang pandangan positif atau negatif tentang diri mereka sendiri.

Sejalan dengan teori dari Jerald Greenberg, Joseph Champoux mengemukakan “*self esteem in the emotional dimension of self perception. It refers to the positive and negative judgements people have of themselves*”³⁰. Dapat diartikan, harga diri ada pada dimensi emosional persepsi diri. Ini merujuk kepada orang-orang penilaian positif dan negatif seseorang terhadap diri mereka sendiri.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Jerald Greenberg dan Joseph Champoux, *self esteem* merupakan pandangan dan penilaian individu baik positif maupun negatif terhadap dirinya sendiri.

Pendapat yang berbeda dinyatakan oleh Jennifer and Gareth “*self esteem is the extent to which people have pride in themselves their capabilities*”³¹. Dapat diartikan, harga diri adalah sejauh mana seseorang bangga dengan kemampuan diri mereka sendiri.

Sejalan dengan Jennifer and Gareth, Blascovich dan Tomaka menyatakan *self esteem* merujuk pada “*individual’s sense of his or her value or worth, or the extent to which a person values, approves of, appreciates, prizes, or likes him or*

²⁹ Jerald Greenberg, *Managing Behavior in Organization* (New Jersey: Prentice Hall-Upper Saddle River, 2002), h.406

³⁰ Joseph E. Champoux, *Organizational Behavior Essential Tenets* (USA: Thomson South-Western, 2003), h.94

³¹ Jennifer M. George and Gareth R. Jobes, *Essential of Managing Organizational Behavior* (New Jersey: Prentice Hill, 2000), h.32

herself”³². Dapat diartikan, rasa bernilai atau berharga individu, atau sejauh mana seseorang bernilai, menyetujui, menghargai, memberikan hadiah atau menyukai dirinya sendiri.

Hal senada dikemukakan oleh Azar dan Vasudeva “*self esteem is a global evaluation reflecting our view of our accomplishments and capabilities, our values, our bodies, other’s responses to us, and events or occasions our possession*”³³. Dapat diartikan harga diri adalah evaluasi global yang mencerminkan pandangan kita tentang prestasi dan kemampuan, nilai-nilai kita, tubuh kita, tanggapan orang lain untuk kita, dan peristiwa atau kesempatan milik kita.

Maksudnya, *self esteem* merupakan pandangan kita mengenai keadaan diri kita sendiri, mencakup prestasi dan kemampuan, nilai-nilai yang kita miliki, persepsi orang lain mengenai diri kita, peristiwa dan kesempatan yang datang kepada kita.

Sementara itu Baumeister mengemukakan “*self esteem is literally defined by how much value people place on themselves*”³⁴. Dapat diterjemahkan, harga diri secara harfiah didefinisikan dengan seberapa besar seseorang bernilai bagi dirinya sendiri.

³² Blascovich, J and Tomaka, J, Measures os *self esteem* In J.P. Robinson, P.R. Shaver & L.S. Wrightsman, *Measures of personality and social psychological attitudes*, New York: Academic Press, h.115-160

³³ Irandokht Asadi Sadeghi Azar and Promila Vasudeva, *Self Efficacy and Self esteem: A Comparative Study of Employed and Unemployed Married Women In Ira, Zabol Medical University, Iran and Department of Psychology* (India: Punjab University), h.112

³⁴ Roy F. Baumeister, *Does high Self esteem cause better performance, interpersonal success, happiness or healthier lifestyles?* (Department of Psychology, Florida State University, Tallahassee Vol.4 No.1, May 2003, Psychological Science In The Public Interest) h.1270

Hal senada juga dikemukakan oleh Korman yang dikutip oleh Donald G. Gardner, Linn Van Dyne, Jon L Pierce menggambarkan self esteem sebagai *“the importance of messages from significant others which signal competence, capability, significance, and value”*³⁵. Artinya *self esteem* merujuk pada pentingnya pesan yang signifikan dari orang lain dengan sinyal kompetensi, kemampuan, makna dan nilai.

Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Robert T. Keller, *“self esteem is the paramount trait in the model in that it represents the value or worth that one sees for himself or herself”*³⁶. Dapat diartikan, harga diri adalah sifat terpenting dalam model yang mewakili nilai atau harga yang terlihat untuk dirinya sendiri.

Sementara itu, Ootim seperti yang dikutip oleh Barbara Resnick dalam bukunya menyatakan *“self esteem is defined as an individual’s perception of his or her capabilities, successfulness and worthiness”*³⁷. Dapat diartikan, *self esteem* didefinisikan sebagai persepsi individu mengenai kemampuan, keberhasilan dan kelayakannya. Maksudnya adalah pandangan seseorang terhadap kemampuan yang ia miliki, kelayakan yang harusnya ia dapatkan serta keberhasilan yang akan atau dapat ia capai.

Mary H Guindon berpendapat

*A similar line of inquiry present self esteem as self competence and self liking. Self competence corresponds “to one history of success and failure in meeting goals” and self liking derives from “appraisal of worth conveyed by others or reflexively generate by the ‘generalized other’ of self judgement”*³⁸.

³⁵ Donald G. Gardner, Linn Van Dyne and Jon L Pierce, The effects of pay level on organization based *self esteem* and performance, a field study: In *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77 (2004), h.307-322

³⁶ Robert T. Keller, *The Business Review* (Cambridge Hollywood: Summer, 2007, Vol.8), h.12

³⁷ Barbara Resnick, *Restorative Care Nursing for Older Adults* (New York: Springer Company Inc., 2004) h.15

³⁸ Guindon, Mary H, *Self esteem Across The Lifespan*.(New York: Routledge, 2010), h.10

Pernyataan diatas dapat diartikan, sebuah baris yang sama dengan dari penyelidikan menyatakan *self esteem* sebagai *self competence* (kompetensi diri) dan *self liking* (menyukai diri). *Self competence* sesuai pada salah satu sejarah keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai tujuan dan *self liking* berasal dari pujian yang disampaikan orang lain atau cerminan yang disebabkan/diakibatkan oleh penilaian pribadinya sendiri.

Sejalan dengan pendapat Mary H Guindon diatas, Mruk Christopher. J menyatakan

*Rather than experiencing ourselves as simply positive or negative, we experience ourselves as globally acceptable or unacceptable (reffered to here as self-liking) and globally strong-weak (reffered to here as self competence). Together these dimensions are held to constitute global self esteem*³⁹.

Pernyataan Mruk Christopher diatas dapat diartikan, daripada mengalami diri kita hanya sebagai positif atau negatif, kita mengalami diri kita secara global sebagai dapat diterima atau tidak dapat diterima (disebut di sini sebagai menyukai diri "*self liking*") dan secara global kuat-lemah (disebut di sini sebagai kompetensi diri "*self competence*"). Bersama dimensi ini diadakan untuk membentuk harga diri (*self esteem*) global.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Luciano L'Abate "*Global self esteem maybe composed of two dimensions, self liking as in a sense of social worth, and self competence as in a sense of personal efficacy*"⁴⁰. Dapat diartikan, harga diri

³⁹ Mruk Christopher. J, *Self esteem Research, Theory and Practice. 3rd Edition* (New York: Springer Publishing Company , 2006), h.21

⁴⁰ Luciano L'Abate, *Personality in Intimate Relationship* (New York: Springer Science+ Business Media Inc., 2005), h.123

global mungkin terdiri dari dua dimensi, menyukai diri dalam arti berharga sosial, dan kompetensi diri dalam arti keberhasilan pribadi.

Berdasarkan hasil penelitian dari Korman yang dikutip dalam Jurnal Psikologi yang menyatakan "*Korman's theory predicts that individuals with high self esteem choose occupations consistent with their interests, which would lead to greater levels of job satisfaction*"⁴¹. Dapat diartikan, Teori dari Korman memprediksi bahwa individu dengan harga diri tinggi memilih pekerjaan sesuai dengan kepentingan mereka, yang akan menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang lebih besar.

Sejalan dengan penelitian Korman, Adrian Furnham dalam bukunya *Personality at Work* menyatakan "*personal characteristics such as self esteem, ability to tolerate stress, general life satisfaction probably determine job satisfaction*"⁴². Dapat diartikan, karakteristik pribadi seperti harga diri, kemampuan untuk mentolerir stres, kepuasan hidup umum mungkin menentukan kepuasan kerja.

Pernyataan Korman dan Adrian Furnham diperkuat dengan pendapat dari Amar Singh yang dikutip dari buku *Job Satisfaction of Teacher Educator* "*self esteem related positively with job satisfaction*"⁴³. Dapat diartikan bahwa *self esteem* berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

Pernyataan-pernyataan diatas didukung oleh pernyataan dari Hellriegel & Slocum yang mengemukakan "*high self esteem is conducive to job*

⁴¹ Timothy A. Judge and Joyce E. Bono, *op.cit.*

⁴² Adrian Furnham, *Personality at Work* (New York: Routledge, 1994), h.199

⁴³ K. Ramatulasamma and D. Bhaskara Rao, *Job Satisfaction of Teacher Educator* (New Delhi: Discovery Publishing House, 2003), h.51

*satisfaction*⁴⁴. Dapat diartikan bahwa *self esteem* yang tinggi kondusif dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa *self esteem* yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa uraian yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa *self esteem* merupakan penilaian seseorang secara umum terhadap dirinya sendiri berupa penilaian positif dan negatif yang menghasilkan perasaan berharga dan berguna dalam menjalani kehidupan yang meliputi dua dimensi yaitu *self liking* dan *self competence*.

3. *Locus of Control*

Dalam kehidupan sehari-hari, setiap individu memiliki pandangan yang berbeda terhadap peristiwa yang mereka alami di dalam hidupnya. Sebagian individu menganggap bahwa peristiwa-peristiwa tersebut terjadi karena faktor internal dari diri sendiri, sedangkan sebagian lagi menganggap bahwa peristiwa yang terjadi akibat dari faktor yang ada diluar dari dirinya sendiri. Hal ini dapat disebut dengan *locus of control* (lokus kontrol).

Penelitian mengenai *locus of control* ini dikenalkan oleh J.B Rotter. Rotter sebagaimana dikutip dari buku *What is Psychology?*, menyatakan *locus of control* sebagai “*the expectation for how much we can control the outcome of an event*”, dapat diartikan lokus kontrol sebagai harapan seberapa besar kita dapat mengontrol hasil dari suatu kejadian.

Gibson, Ivancevich, Donnelly and Konopaske mengemukakan “*the locus of control of individuals determines the degree to which they believe that their*

⁴⁴ Hellriegel & Slocum, *Organizational Behavior* (Canada: South-Western Cengage Learning, 2009), h.55

*behaviors influence what happens to them*⁴⁵. Dapat diartikan, lokus kontrol dari individu menentukan tingkatan sejauh mana mereka percaya bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi kepada mereka.

Hal senada dikemukakan oleh Robbins and Judge, *“locus of control is the degree to which people believe they are masters of their own fate”*⁴⁶. Dapat diartikan, lokus kontrol adalah tingkat sejauh mana seseorang percaya mereka adalah tuan dari nasib mereka sendiri.

Mendukung pernyataan diatas, Joanna Hayden menyatakan *“locus of control has to do with the extent to which people believe they have control over events in their lives”*⁴⁷. Dapat diartikan, lokus kontrol harus dilakukan dengan sejauh mana orang percaya mereka memiliki kendali terhadap peristiwa dalam hidup mereka.

Sejalan dengan pernyataan para ahli diatas, David Cherrington dalam bukunya *Organizational Behavior* menyatakan *“locus of control refers to the degree to which people believe that their action influence the rewards they receive in life”*⁴⁸. Diterjemahkan menjadi, lokus kontrol mengacu pada sejauh mana orang percaya bahwa tindakan mereka mempengaruhi imbalan yang mereka terima dalam hidup.

Pendapat para ahli tersebut menyatakan hal yang sama yaitu lokus kontrol adalah suatu tingkatan sejauh mana seseorang percaya bahwa tindakan mereka dapat mempengaruhi pencapaian dalam hidup mereka, dan percaya bahwa mereka merupakan pengendali dari nasib mereka sendiri.

⁴⁵ Gibson, Ivancevich, Donnelly and Konopaske, *op.cit.*

⁴⁶ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *op.cit.*

⁴⁷ Joanna Hayden, *Introduction to Health Behavior Theory* (Canada: Jones and Bartlett Publisher, 2009), h.46

⁴⁸ David J. Cherrington, *Organizational Behavior* (USA: Paramount Publishing, 1994), h.78

Caroline H. Hopper berpendapat “*the locus of control represent an individual’s feeling of personal control over the events in her life specifically her ability to derive positive reinforcement for her environment*”⁴⁹. Dapat diartikan lokus kontrol merupakan perasaan individu dari kontrol pribadi atas peristiwa dalam hidupnya, khususnya kemampuan untuk mendapatkan penguatan positif untuk lingkungannya.

Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Newstrom yang menyatakan

*Locus of control refers to alternative beliefs about whether an employee’s achievement are the product of his or her own effort (an internal locus which is more compatible with a participative style) or the result of outside forces (an external locus, which is more receptive to a directive approach)*⁵⁰.

Dapat diartikan, lokus kontrol mengacu pada keyakinan alternatif tentang prestasi karyawan adalah hasil dari usaha sendiri (suatu lokus internal yang lebih kompatibel dengan gaya partisipatif) atau hasil dari kekuatan-kekuatan dari luar (suatu lokus eksternal, yang lebih menerima pendekatan direktif).

Menurut Champoux dalam bukunya *Organizational Behavior (Essential Tenets)*. “*Locus of control is people differ in whether they feel they control the consequences of their actions or are controlled by external factors*”⁵¹. Pernyataan tersebut dapat diterjemahkan menjadi lokus kontrol orang adalah berbeda-beda apakah mereka merasa bahwa mereka mengendalikan konsekuensi dari tindakan mereka atau dikendalikan oleh faktor dari luar.

Sejalan dengan pendapat Champoux, Slavin dalam buku *Building Teachers*, menyatakan “*locus of control is a human characteristics that pertains to whether*

⁴⁹ Caroline H. Hopper, *Practicing College Learning Strategies* (USA: Wadsworth Cengage Learning, 2010), h.57

⁵⁰ John W. Newstrom, *op.cit.*

⁵¹ Joseph E. Champoux, *op.cit.* h.103

people attributes responsibility for their own failure or success to internal factors or to external factors"⁵². Dapat diterjemahkan menjadi locus kontrol merupakan ciri manusia yang berhubungan dengan apakah atribut seseorang bertanggung jawab atas kegagalan mereka sendiri atau sukses berdasarkan faktor internal atau faktor eksternal.

Lebih jelasnya Rotter seperti yang telah dikutip oleh Tullio Scrimali and Liria Grimaldi, menyatakan

Locus of control refers to the degree to which persons expect that a reinforcement or an outcome of their behavior is contingent on their own behavior or personal characteristics versus the degree to which person's expect that the reinforcement or outcome is a function of chance, luck or fate is under the control of powerful others, or simply unpredictable"⁵³.

Dapat diartikan locus kontrol mengacu pada sejauh mana orang mengharapkan bahwa penguat atau hasil perilaku mereka bertumpu pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik pribadi versus sejauh mana orang mengharapkan bahwa penguat atau hasil merupakan fungsi dari kesempatan, keberuntungan atau nasib yang berada di bawah kendali orang lain yang kuat, atau hanya tidak terduga.

Dalam buku *Introduction To Health Behavior Theory* juga dijelaskan

*The causal dimension of locus is really referring to the idea of locus of control (Rotter). Locus of control has to do with the extent to which people believe they have control over events in their lives. Locus of control comes in two flavors, internal and eksternal*⁵⁴.

⁵² David Jerner Martin and Kimberly S. Loomis, *Building Teachers* (USA: Thomson Wadsworth, 2007), h.142

⁵³ Tullio Scrimali and Liria Grimaldi, *Cognitive Psychotherapy Toward a New Millennium* (New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2002), h.381

⁵⁴ Joanna Hayden, *Introduction To Health Behavior theory*. (USA: Jones And Bartlett Publishers. LLC. 2009). Hal. 46

Pernyataan diatas dapat diartikan, sebab dari dimensi (*locus of control*) adalah benar-benar berasal dari ide lokus kontrol. Lokus kontrol telah menggambarkan sejauh mana orang-orang percaya bahwa mereka dapat mengendalikan kehidupan mereka. Lokus kontrol terbagi menjadi dua bagian, internal dan eksternal.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan dapat diketahui bahwa *locus of control* terbagi menjadi dua dimensi, yaitu internal dan eksternal. Lokus kontrol internal berarti bahwa karyawan merasa dan percaya bahwa yang mengendalikan peristiwa dalam penyelesaian pekerjaannya adalah dirinya sendiri yang ditunjang oleh faktor yang berasal dari dirinya. Sedangkan lokus kontrol eksternal dimana karyawan merasa bahwa yang mengendalikan peristiwa dalam penyelesaian pekerjaannya adalah faktor dari luar dirinya.

Dalam buku *Modern Organizations* karangan Ali Farazmand, dijelaskan pula:

Rotter posited that locus of control has two dimensions. Internal locus of control suggest that people believe reinforcements are depends on their action; consequently, people are able to shape their existence and futures. External locus of control suggest that people believe reinforcement are independent of their action; thus their futures are determined more by chance, than direct personal intervention⁵⁵.

Dapat diartikan, Rotter mengemukakan bahwa lokus kontrol memiliki dua dimensi. Lokus kontrol internal menunjukkan bahwa orang percaya bala bantuan yang tergantung pada tindakan mereka, akibatnya, orang dapat membentuk keberadaan mereka dan masa depan. Lokus kontrol eksternal menunjukkan bahwa orang percaya penguatan yang independen dari tindakan mereka, sehingga masa depan mereka lebih ditentukan oleh kebetulan, dari intervensi pribadi langsung.

⁵⁵ Ali Farazmand, *Modern Organizations. 2nd Ed.* (USA: Praeger Publisher, 2002.), h.199

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Udai Pareek, “*The same is true of the two dimensions of locus of control, internality and externality*”⁵⁶. Yang dapat diartikan, hal yang sama adalah benar dari dua dimensi lokus kontrol, internalisasi dan eksternalitas.

Kahn dan Cooper dalam buku *Stress in The Dealing Room* mengemukakan “*Spector argues that locus of control is related to job motivation, effort, performance, job satisfaction, perception of the job, compliance with authority and supervisory style*”⁵⁷. Dapat diartikan Spector berpendapat bahwa lokus kontrol berhubungan dengan motivasi kerja, usaha, kinerja, kepuasan kerja, persepsi dari pekerjaan, sesuai dengan gaya wewenang dan pengawasan.

Sejalan dengan pendapat diatas, Adrian Furnham menyatakan “*locus of control was significantly related to occupational attainment, hourly earnings, job satisfaction, annual earnings and perceive financial progress*”⁵⁸. Dapat diartikan bahwa lokus kontrol secara signifikan berhubungan dengan pencapaian kerja, penghasilan per jam, kepuasan kerja, pendapatan tahunan dan melihat kemajuan keuangan.

Selanjutnya Lee Ashford dan Bobko seperti yang dikutip oleh Brown dan Lent dalam buku *Career Development and Counseling Putting Theory and Research to Work* menyatakan “*locus of control is another widely studied*

⁵⁶ Udai Pareek, *Training Instrument In HRD and OD 2nd Edition* (New Delhi: Tata McGraw Hill, 2002.), h.253

⁵⁷ Howard Kahn & Cary L. Cooper, *Stress In The Dealing Room* (New York: Routledge, 1993), h.68

⁵⁸ Adrian Furnham, *The Protestant Work Ethic: The Psychology of Work-Related Beliefs and Behaviours* (New York: Routledge, 1990), h.43

dispositional predictor of job satisfaction”⁵⁹. Diartikan lokus kontrol adalah prediktor kepuasan kerja yang dipelajari secara luas.

Menurut Spector, “*individuals with an internal locus of control should be more job satisfied because they are less likely to stay in a dissatisfying job and more likely to be succesful in organizations*”⁶⁰

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan *locus of control* adalah suatu tingkat keyakinan bahwa seseorang mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya dan memiliki dua dimensi yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*.

G. Kerangka Berpikir

Karyawan merupakan faktor penting yang menunjang kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan karena karyawan merupakan sumber daya manusia yang menjalankan segala aktivitas dan kegiatan di perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan setiap kegiatannya sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang ada didalamnya, karena manusia memiliki peran penting sebagai perencana, pengawas dan pengendali dalam seluruh kegiatan perusahaan.

Karyawan memiliki pikiran, keinginan, perasaan dan kebutuhan yang dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut akan menentukan kepuasan kerja yang sudah tentu akan berdampak pada kinerja,

⁵⁹ Steven D. Brown and Robert W. Lent, *Career Development and Counseling Putting Theory and Research to Work* (USA: John Wiley & Sons Inc., 2005), h.192

⁶⁰ Timothy A. Judge and Joyce E. Bono, *op.cit*

dedikasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Apabila karyawan merasa senang dengan pekerjaannya maka ia akan merasakan kepuasan kerja, dan sudah tentu ia akan bekerja dengan baik.

Untuk mencapai tujuannya, perusahaan perlu memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya. Oleh karena itu, diperlukan suatu strategi yang membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan karyawan secara langsung berhubungan dan berpengaruh terhadap kelangsungan kegiatan perusahaan.

Banyak faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan antara lain *self esteem* dan *locus of control*. *Self esteem* atau harga diri merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Setiap karyawan tentunya memiliki *self esteem* yang berbeda-beda. Karyawan yang memiliki *self esteem* yang tinggi dapat menghargai dirinya, menganggap dirinya berharga dan bernilai, sehingga ia yakin pada kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik dan pada akhirnya akan mendapatkan hasil yang maksimal. Hal ini akan membuat karyawan mencapai kepuasan kerja.

Locus of control juga merupakan faktor penting lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. *Locus of control* sangat penting bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya untuk mengendalikan berbagai peristiwa yang terjadi ketika sedang melakukan pekerjaan sehingga dapat

terselesaikan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal. Hal ini membuat karyawan dapat mencapai kepuasan kerja.

H. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh positif antara *self esteem* terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh negatif antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh *self esteem* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

I. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah antara lain:

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *self esteem* terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *self esteem* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja.

J. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Pos Indonesia Bekasi yang beralamat di Jalan Lapangan Multiguna No.7 Kota Bekasi 17133. Alasan peneliti mengadakan penelitian di PT Pos Indonesia Bekasi dikarenakan, berdasarkan pengamatan sementara dari peneliti bahwa *self esteem* dan *locus of control* karyawan di PT Pos Indonesia Bekasi mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan, yaitu dimulai pada bulan September sampai Oktober 2011. Penelitian dilakukan pada bulan tersebut karena merupakan waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk melakukan kegiatan penelitian.

K. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode *survey* dengan pendekatan kausalitas. Dalam metode *survey* peneliti mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data kepada sampel yang telah ditentukan. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu *self esteem* dan *locus of control* sebagai variabel yang mempengaruhi (diberi simbol X_1 dan X_2 pada masing-masing variabel) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) sebagai variabel yang dipengaruhi dan diberi simbol Y .

L. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”⁶¹. Dalam penelitian ini yang

⁶¹ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: CV Alfabeta, 2007), h.61

menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap PT Pos Indonesia Bekasi yang berjumlah 90 orang.

Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan tabel yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael* dengan berdasarkan tingkat kefidensi 95% dan tingkat kesalahan sebesar 5% terhadap populasi⁶², maka sampel yang diambil berjumlah 72 karyawan.

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik acak proporsional (*Proportional Random Sampling*). Teknik ini digunakan karena populasi mempunyai anggota yang homogen dan berstrata secara proporsional. Adapun cara pengambilan sampel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel III.1
Pengambilan Sampel

Bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
Pemasaran	3	$3/90 \times 72 = 2,4$	2
Teksar	9	$9/90 \times 72 = 7,2$	7
SDM	3	$3/90 \times 72 = 2,4$	2
Unit Pelayanan Luar	15	$15/90 \times 72 = 12$	12
Keuangan	5	$5/90 \times 72 = 4$	4
Audit dan Mutu	9	$9/90 \times 72 = 7,2$	7
Akuntansi	3	$3/90 \times 72 = 2,4$	2
Filateli, Cust, Service	4	$4/90 \times 72 = 3,2$	3
Pelayanan Logistik	13	$13/90 \times 72 = 10,5$	11

⁶²*Ibid*, h. 71

Pelayanan Surat Pos	13	$13/90 \times 72 = 10,5$	11
Pelayanan Jasa Keuangan	13	$13/90 \times 72 = 10,5$	11
Total	90		72

M. Instrumen Penelitian

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah suatu tingkatan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan mengenai pekerjaannya yang mencakup 5 dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.

b. Definisi Operasional

Dalam mengumpulkan data mengenai kepuasan kerja karyawan digunakan kuesioner model Skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju, Setuju, Ragu-ragu, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.

c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang diperoleh setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal.

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja yang disajikan terdiri atas dua yaitu kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel III.2
Kisi-kisi Instrumen (Kepuasan Kerja)

Dimensi	Butir Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
	+	-	+	-
Pekerjaan itu sendiri	1, 6, 10, 20*	12, 16	1, 4, 7	11
Gaji	2, 7, 13, 17, 21		2, 5, 9, 12	
Peluang promosi	3	8, 14, 18	3	6, 10, 13
Pengawasan	4*, 22	15*, 19	16	14
Rekan kerja	5*, 9*, 11*, 12, 23		8, 17	

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah instrumen berbentuk skala Likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban yang diberi nilai 1 hingga 5. Pertanyaan-pertanyaan tersebut dibuat dengan mengacu pada dimensi-dimensi kepuasan kerja. Alternatif jawaban yang digunakan dan bobot skornya dapat dilihat pada tabel III. 3

Tabel III. 3
Skala Penilaian Untuk Instrumen Variabel Y
Kepuasan Kerja

No.	Alternatif	Item Positif	Item Negatif
1	SS : Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	RR : Ragu-Ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan untuk menyeleksi butir-butir yang valid, handal dan komunikatif. Dari uji coba ini dapat dilihat butir-butir instrumen yang ditampilkan mewakili dimensi dari variabel yang diukur.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validasi butir yang menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi *Product Moment* (Pearson) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:⁶³

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria minimum butir pertanyaan yang diterima adalah $r_{table} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan dianggap valid. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan dianggap tidak valid, didrop atau tidak digunakan untuk keperluan penelitian.

Selanjutnya untuk menghitung reliabilitasnya, maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:⁶⁴

$$r_{tt} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

⁶³ Asep Suryana Natawiria dan Riduwan, *Statistika Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 60

⁶⁴ Suharmuni Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Dikti, 2002), h. 171

Keterangan :

r = koefisien reliabilitas tes

k = cacah butir

ΣS_i^2 = varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut.⁶⁵

$$S_t^2 = \frac{\Sigma x^2 - \frac{(\Sigma x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

S_t^2 = simpangan baku

n = jumlah populasi

Σx = jumlah data x

Σx^2 = jumlah kuadrat data x

2. *Self Esteem* (Variabel X_1)

a. Definisi Konseptual

Self esteem merupakan penilaian seseorang secara umum terhadap dirinya sendiri mengenai menyukai diri dan kompetensi diri yang meliputi dua dimensi yaitu *self liking* dan *self competence*.

⁶⁵ Suharsimi Arikunto, *opcit.* h. 160

b. Definisi Operasional

Self esteem merupakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan instrumen kuesioner yang mencakup pada dua dimensi yaitu *self liking* dan *self competence*.

Self esteem karyawan diukur dengan menggunakan replika *Self Liking-Competence Scale Revised Version* (SLCS-R) yang dikembangkan oleh Romin W. Tafarodi yang berjumlah 16 item pernyataan⁶⁶. SLCS-R dirancang untuk menjadi dua dimensi. Untuk mempermudah analisis struktural, 16 item tersebut dibagi menjadi 4 bagian yang dikombinasikan dengan menjumlahkan bersama item setiap *subtype* [*self liking-positively (SL-p)*, *self liking-negatively (SL-n)*, *self competence-positively (SC-p)*, *self competence-negatively (SC-n)*]. Dalam sumber dinyatakan *Alpha Cronbach* untuk *self esteem* sebesar 0,90⁶⁷.

c. Kisi-kisi Instrumen *Self Esteem*

Kisi-kisi instrumen *self esteem* dapat dilihat pada tabel III.4

Tabel III.4
Kisi-kisi Instrumen (*Sef Esteem*)

Dimensi	Butir Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
	+	-	+	-
<i>Self liking</i> (menyukai diri sendiri)	3, 9, 11	1, 6, 7, 15	3, 9, 11	1, 6, 7, 15

⁶⁶ R. W Tafarodi and W.B. Swann. *Two Dimensional self esteem: theory and measurement, Personality and individual Differences Vol.31* (Elsevier Science Ltd.:2001), h.653-673

⁶⁷ Eric Jabal. *Learning from Hong Kong alumni: lessons for school leadership. International Journal of Leadership in Education Theory and Practice* January-March 2006, Vol. 9, NO. 1. h.30

<i>Self competence</i> (kompetensi diri)	2, 4, 12, 14	8, 10, 13, 16	2, 4, 12, 14	8, 10, 13, 16
---	-----------------	------------------	-----------------	------------------

Skala penilaian yang digunakan untuk mengukur *self esteem* adalah instrumen berbentuk skala Likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban yang diberi nilai 1 hingga 5. Alternatif jawaban yang digunakan dan bobot skornya dapat dilihat pada tabel III. 4

Tabel III.5
Skala Penilaian Untuk Instrumen Variabel X₁
Self Esteem

No.	Alternatif	Item Positif	Item Negatif
1	SS : Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	RR : Ragu-Ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen *Self Esteem*

Instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan untuk menyeleksi butir-butir yang valid, handal dan komunikatif. Dari uji coba ini dapat dilihat butir-butir instrumen yang ditampilkan mewakili dimensi dari variabel yang diukur.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validasi butir yang menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi *Product Moment* (Pearson) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:⁶⁸

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

⁶⁸Asep Suryana Natawiria dan Riduwan, *Statistika Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 60

Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria minimum butir pertanyaan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pertanyaan dianggap valid. Sedangkan jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pertanyaan dianggap tidak valid, didrop atau tidak digunakan untuk keperluan penelitian.

Selanjutnya untuk menghitung reliabilitasnya, maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:⁶⁹

$$r_{tt} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = koefisien reliabilitas tes

k = cacah butir

$\sum S_i^2$ = varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:⁷⁰

$$S_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

S_t^2 = simpangan baku

n = jumlah populasi

$\sum X$ = jumlah data x

⁶⁹Suharmini Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Dikti, 2002), h. 171

⁷⁰ Suharmini Arikunto, *opcit.* h. 160

Σx^2 = jumlah kuadrat data x

3. *Locus of Control* (Variabel X₂)

a. Definisi Konseptual

Locus of control adalah suatu tingkat keyakinan bahwa seseorang mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya dan memiliki dua dimensi yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*.

b. Definisi Operasional

Locus of control karyawan diukur dengan menggunakan kuesioner replikasi *internal external locus of control scale* (I-E Scale) yang dikembangkan oleh Julian B. Rotter pada tahun 1966 yang berjumlah 29 item pernyataan berpasangan, 6 berfungsi sebagai pengalih perhatian dari maksud uji, dan bukan merupakan bagian dari skor tes individu⁷¹, pernyataan tersebut terdapat pada nomor 1, 8, 14, 19, 24, dan 27.

Penilaian untuk setiap item *internal* adalah 0 (nol) dan setiap item *external* adalah 1. Jumlah poin maksimal adalah 23. Jika skor total *locus of control* ≤ 12 maka dikatakan sebagai individu dengan *locus of control internal*, tetapi jika skor total ≥ 13 maka dikatakan sseseorang yang memiliki *locus of control external*⁷².

⁷¹ Richard A. Bernadi, "The Relationships Among LOC, Perceptions of Stress and Performance", *Journal of Applied Business Research* Vol.13 No.4. 1997 Hal. 1

⁷² Jui-Chen, "Leadership & Organization Development Journal", *The Impact of LOC on Job Stress, Job Performance & Job Satisfaction in Taiwan*, Vol.29. Bradford: 2008. Hal. 576

Dalam sumber dinyatakan reliabilitas replika ini sebesar 0.69⁷³. Rincian *Locus of Control I-E Scale* dapat dilihat pada tabel III.5 dibawah ini:

Tabel III.6
Perincian Pernyataan *Locus of Control I-E Scale*

Nomor Pernyataan	Pernyataan A	Pernyataan B
1	<i>Filler Item</i>	<i>Filler Item</i>
2	Eksternal	Internal
3	Internal	Eksternal
4	Internal	Eksternal
5	Internal	Eksternal
6	Eksternal	Internal
7	Eksternal	Internal
8	<i>Filler Item</i>	<i>Filler Item</i>
9	Eksternal	Internal
10	Internal	Eksternal
11	Internal	Eksternal
12	Internal	Eksternal
13	Internal	Eksternal
14	<i>Filler Item</i>	<i>Filler Item</i>
15	Internal	Eksternal
16	Eksternal	Internal
17	Eksternal	Internal
18	Eksternal	Internal
19	<i>Filler Item</i>	<i>Filler Item</i>
20	Eksternal	Internal
21	Eksternal	Internal
22	Internal	Eksternal
23	Eksternal	Internal
24	<i>Filler Item</i>	<i>Filler Item</i>
25	Eksternal	Internal
26	Internal	Eksternal

⁷³ Reny Mustikawati, "Pengaruh *Locus of control* dan Budaya Paternalistik Terhadap Keefektifan Penganggaran Partisipatif Dalam Peningkatan Kinerja Manajerial". Jurnal Bisnis dan Akuntansi: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisakti. 1999. Hal. 105

27	<i>Filler Item</i>	<i>Filler Item</i>
28	Internal	Eksternal
29	Eksternal	Internal

c. Kisi-kisi Instrumen *Locus of Control*

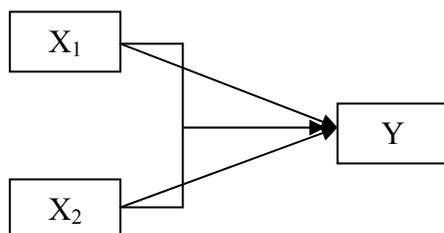
Kisi-kisi instrumen *locus of control* dapat dilihat pada tabel III.6

Tabel III.7
Kisi-kisi Instrumen (*Locus of Control*)

Dimensi	Butir Instrumen
<i>Internal locus of control</i> (lokus kontrol internal)	2b, 3a, 4a, 5a, 6b, 7b, 9b, 10a, 11a, 12a, 13a, 15a, 16b, 17b, 18b, 20b, 21b, 22a, 23b, 25b, 26a, 28a, 29b
<i>External locus of control</i> (lokus kontrol eksternal)	2a, 3b, 4b, 5b, 6a, 7a, 9a, 10b, 11b, 12b, 13b, 15b, 16a, 17a, 18a, 20a, 21a, 22b, 23a, 25a, 26b, 28b, 29a

N. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian. Konstelasi hubungan antar variabel ini digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

Variabel Bebas (X1) = *Self esteem*

Variabel Bebas (X2) = *Locus of control*

Variabel Terikat (Y) = Kepuasan Kerja

—————→ = Menunjukkan Arah Pengaruh

O. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, sesuai dengan metodologi penelitian dan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self esteem* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja. Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan menggunakan program SPSS V.19. Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam menganalisis data sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu (residual) dari regresi mempunyai distribusi yang normal⁷⁴. Untuk mendeteksi apakah model yang kita gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik *Kolmogorov Smirnov*⁷⁵.

Hipotesis penelitiannya:

H₀ : galat taksiran (residual) berdistribusi normal

⁷⁴ Singgih Santoso, *Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010), h.210

⁷⁵ Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Gava Media, 2010), h. 54

H_a : galat taksiran (residual) tidak berdistribusi normal

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ (terima H_0) maka galat taksiran (residual) berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ (tolak H_0) maka galat taksiran (residual) tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (*normal probability plot*), yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak⁷⁶.

Hipotesis penelitiannya:

H_0 : regresi tidak linear

H_a : regresi linear

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 1) Bila Sig $> 0,05$ (terima H_0) maka regresi tidak linear

⁷⁶ *Ibid*, h.42

2) Bila $\text{Sig} < 0,05$ (tolak H_0) maka regresi linear

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas⁷⁷.

Cara pengujian ada atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $\text{VIF} = 1/\text{Tolerance}$). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Nilai yang dipakai jika *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi mulikolinearitas.

⁷⁷*Ibid*, h 62

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi⁷⁸. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Hipotesis penelitiannya:

H_0 : tidak ada gejala heteroskedastisitas

H_a : ada gejala heteroskedastisitas

Kriteria pengambilan keputusannya yaitu:

- 1) Bila $Sig > 0,05$ (terima H_0) maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
- 2) Bila $Sig < 0,05$ (tolak H_0) maka terdapat gejala heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji *Park* yaitu dengan meregresikan nilai residual ($Lnei2$) dengan masing-masing variabel independen.

3. Persamaan Regresi

Analisis regresi linear digunakan untuk menaksir atau meramalkan nilai variabel dependen bila variabel independen dinaikkan atau diturunkan⁷⁹. Jika

⁷⁸ Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: MediaKom, 2009), h.41

⁷⁹ _____, *SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate* (Yogyakarta: Gava Media, 2009), h.40

menggunakan dua atau lebih variabel independen dalam satu model regresi maka disebut analisis regresi linear berganda⁸⁰.

Persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

\hat{Y} = Variabel Terikat

X_1 = Variabel Bebas (*Self esteem*)

X_2 = Variabel Bebas (*Locus of control*)

a = Nilai harga Y bila $X = 0$ (*intersep/konstanta*)

b_1 = Koefisien Regresi *Self esteem* (X_1)

b_2 = Koefisien Regresi *Locus of control* (X_2)

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen⁸¹.

Hipotesis penelitiannya:

1. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Y.

2. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

⁸⁰ _____, *op.cit*, h.78

⁸¹ *Ibid*, h.83

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

1. $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima
2. $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen⁸².

Hipotesis penelitian *Self Esteem* (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y):

- 1) $H_0 : b_1 \leq 0$, artinya *Self Esteem* tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja bila *Locus of Control* konstan
- 2) $H_a : b_1 > 0$, artinya *Self Esteem* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja bila *Locus of Control* konstan

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:⁸³

- 1) $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, artinya H_0 diterima maka *Self Esteem* tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja bila *Locus of Control* konstan.
- 2) $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya H_0 ditolak maka *Self Esteem* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja bila *Locus of Control* konstan.

Hipotesis penelitian *Locus of Control* (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y):

- 1) $H_0 : b_1 \geq 0$, artinya *Locus of Control* tidak berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja bila *Self Esteem* konstan
- 2) $H_a : b_1 < 0$, artinya *Locus of Control* berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja bila *Self Esteem* konstan

⁸² Duwi Priyatno, *op.cit*, h.81

⁸³ _____, *op.cit*, h.86

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:⁸⁴

- 1) $-t_{\text{hitung}} \geq -t_{\text{tabel}}$, artinya H_0 diterima maka *Locus of Control* tidak berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja bila *Self Esteem* konstan.
- 2) $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$, artinya H_0 ditolak maka *Locus of Control* berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja bila *Self Esteem* konstan.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen⁸⁵.

⁸⁴*Ibid*

⁸⁵ *Ibid*, h. 83

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian merupakan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data dari tiga variabel dalam penelitian ini yang diperoleh melalui proses pengisian kuesioner oleh 72 responden. Pengolahan skor dalam hasil penelitian ini menggunakan SPSS V. 19.

Deskripsi data dikelompokkan menjadi tiga bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Variabel bebas (variabel independen) yaitu variabel yang mempengaruhi dilambangkan dengan X_1 dan X_2 , dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas yaitu *Self Esteem* (harga diri) (X_1) dan *Locus of Control* (lokus kontrol) (X_2). Sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu variabel yang dipengaruhi dilambangkan dengan Y , dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja (Y).

1. Data Kepuasan Kerja

Data kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian kuesioner sebanyak 17 pernyataan oleh 72 responden. Berdasarkan perhitungan diperoleh skor terendah 49 dan skor tertinggi 83, sehingga rata-rata sebesar 68,18, varians sebesar 68,63 dan simpangan baku sebesar 8,28.

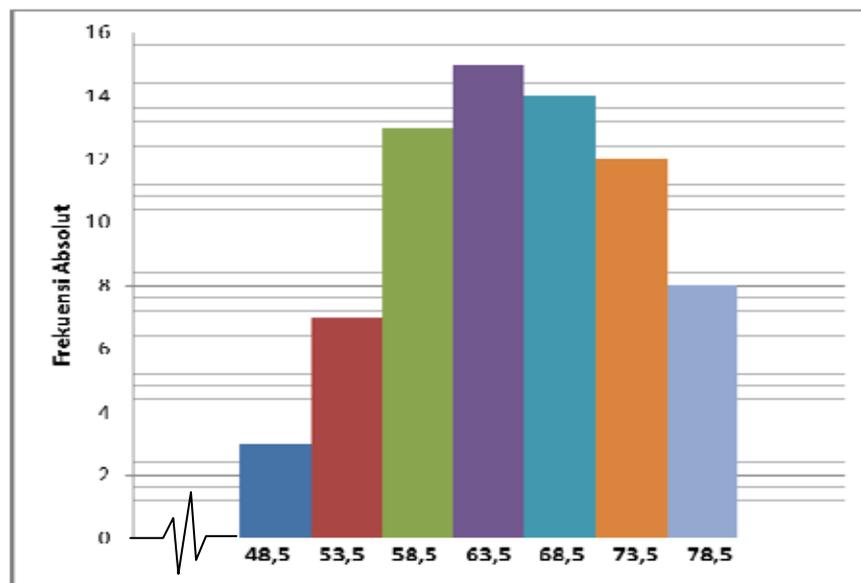
Distribusi data kepuasan kerja dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor sebesar 34, banyaknya kelas interval adalah 7,14 yang dibulatkan menjadi 7 dan

panjang kelas interval adalah 4,86 yang dibulatkan menjadi 5. Data selengkapnya tentang kepuasan kerja dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram dibawah ini:

Tabel IV.1
Tabel Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
49 – 53	48,5	53,5	3	4,17%
54 – 58	53,5	58,5	7	9,72%
59 – 63	58,5	63,5	13	18,06%
64 – 68	63,5	68,5	15	20,83%
69 – 73	68,5	73,5	14	19,44%
74 – 78	73,5	78,5	12	16,67%
79 – 83	78,5	83,5	8	11,11%
Jumlah			72	100%

Untuk mempermudah penafsiran data kepuasan kerja, maka data dapat digambarkan dalam grafik histogram dibawah ini:



Gambar IV.1
Grafik Histogram Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel IV.1 dan gambar IV.1 diatas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu 15 terletak pada interval kelas keempat yakni 64 – 68 dengan frekuensi relatif sebesar 20,83%. Sedangkan frekuensi kelas terendah yaitu 3 terletak pada interval kelas pertama yakni 49 – 53 dengan frekuensi relatif 4,17%.

Tabel IV.2
Rata-rata Hitung Skor Kepuasan Kerja

Variabel	Kepuasan Kerja				
	Pekerjaan Itu Sendiri	Gaji	Kesempatan Promosi	Pengawasan	Rekan Kerja
Jumlah Soal	4	5	4	2	2
Skor	1163	1450	1163	563	569
Rata-rata	290,75	290	290,75	281,5	284,5
Persentase	23,70%	29,54%	23,70%	11,47%	11,59%

Berdasarkan rata-rata hitung skor kepuasan kerja diatas, dapat diketahui dimensi yang paling menentukan kepuasan kerja adalah dimensi gaji yaitu sebesar 29,54%. Sedangkan kepuasan kerja yang paling rendah adalah pada dimensi pengawasan yaitu sebesar 11,47%.

2. Data *Self Esteem* (Harga Diri)

Data *self esteem* diperoleh melalui pengisian kuesioner sebanyak 16 pernyataan oleh 72 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor terendah 45 dan skor tertinggi 78, sehingga rata – rata sebesar 64,15, varians sebesar 69,93 dan simpangan baku 8,36.

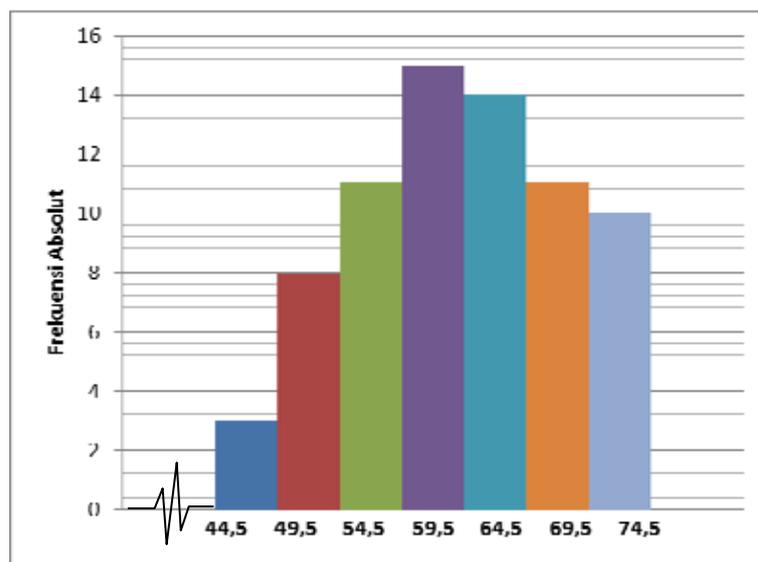
Distribusi data *self esteem* dapat dibawah ini, dimana rentang skor sebesar 33, banyaknya kelas interval adalah 7,14 yang dibulatkan menjadi 7 dan panjang

kelas interval adalah 4,71 dibulatkan menjadi 5. Data selengkapnya tentang *self esteem* dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram dibawah ini:

Tabel IV.3
Tabel Distribusi Frekuensi *Self Esteem*

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
45 – 49	44,5	49,5	3	4,17%
50 – 54	49,5	54,5	8	11,11%
55 – 59	54,5	59,5	11	15,28%
60 – 64	59,5	64,5	15	20,83%
65 – 69	64,5	69,5	14	19,44%
70 – 74	69,5	74,5	11	15,28%
75 – 79	74,5	79,5	10	13,89%
Jumlah			72	100%

Untuk mempermudah penafsiran data *self esteem*, maka data dapat digambarkan dalam grafik histogram dibawah ini:



Gambar IV.2
Grafik Histogram *Self Esteem*

Berdasarkan tabel IV.3 dan gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel *self esteem* yaitu 15 yang terletak pada interval kelas keempat yakni 64 – 68 dengan frekuensi relatif sebesar 20,83%. Sedangkan frekuensi kelas terendah yaitu 3 yang terletak pada interval kelas pertama yakni 45 – 49 dengan frekuensi relatif sebesar 4,17%.

Tabel IV.4
Rata-rata Hitung Skor *Self Esteem*

Variabel	<i>Self Esteem</i>	
	<i>Self Liking</i>	<i>Self Competence</i>
Jumlah Soal	8	8
Skor	2303	2318
Rata-rata	287,87	289,75
Persentase	49,84%	50,16%

Berdasarkan rata-rata hitung skor *self esteem* diatas dapat diketahui bahwa dimensi *self competence* (kompetensi diri) memiliki persentase yang lebih tinggi yaitu sebesar 50,16% dari pada dimensi *self liking* (menyukai diri) yaitu sebesar 49,84%.

3. Data *Locus of Control* (Lokus Kontrol)

Data *locus of control* diperoleh melalui pengisian kuesioner sebanyak 23 pernyataan oleh 72 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor terendah 3 dan skor tertinggi 21, sehingga rata-rata sebesar 10,78, varians sebesar 22,03 dan simpangan baku sebesar 4,70.

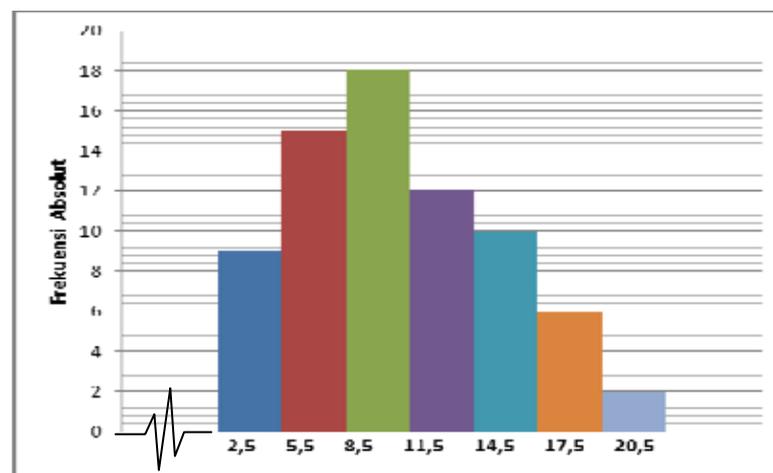
Distribusi data *locus of control* dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor sebesar 18, banyaknya kelas interval adalah 7,14 yang dibulatkan menjadi 7 dan

panjang kelas interval adalah 2,6 dibulatkan menjadi 3. Data selengkapnya tentang *locus of control* dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram dibawah ini:

Tabel IV.5
Tabel Distribusi Frekuensi *Locus of Control*

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
3 – 5	2,5	5,5	9	12,5%
6 – 8	5,5	8,5	15	20,83%
9 – 11	8,5	11,5	18	25%
12 – 14	11,5	14,5	12	16,67%
15 – 17	14,5	17,5	10	13,89%
18 – 20	17,5	20,5	6	8,33%
21 – 23	20,5	23,5	2	2,78%
Jumlah			72	100%

Untuk mempermudah penafsiran data *locus of control*, maka data dapat digambarkan dalam grafik histogram dibawah ini:



Gambar IV.3
Grafik Histogram *Locus of Control*

Berdasarkan tabel IV.5 dan gambar IV.3 diatas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel *locus of control* yaitu 18 yang terletak pada interval kelas ketiga yakni 9 – 11 dengan frekuensi relatif sebesar 25%. Sedangkan frekuensi kelas terendah yaitu 2 terletak pada interval kelas terakhir yakni 21 – 23 dengan frekuensi relatif sebesar 2,78%.

B. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau *residual* mempunyai distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah model yang kita gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05⁸⁶.

Hipotesis penelitiannya:

H_0 : galat taksiran (residual) berdistribusi normal

H_a : galat taksiran (residual) tidak berdistribusi normal

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ (terima H_0) maka galat taksiran (residual) berdistribusi normal

⁸⁶Duwi Priyatno, *Op. cit.*, h. 56

- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ (tolak H_0) maka galat taksiran (residual) tidak berdistribusi normal

Tabel IV. 6
Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan_Kerja	.053	72	.200*	.984	72	.470
Self_Esteem	.066	72	.200*	.974	72	.141
Locus_of_Control	.092	72	.200*	.970	72	.088
Unstandardized Predicted Value	.061	72	.200*	.979	72	.266
Unstandardized Residual	.090	72	.200*	.984	72	.467

a. Lilliefors Significance Correction

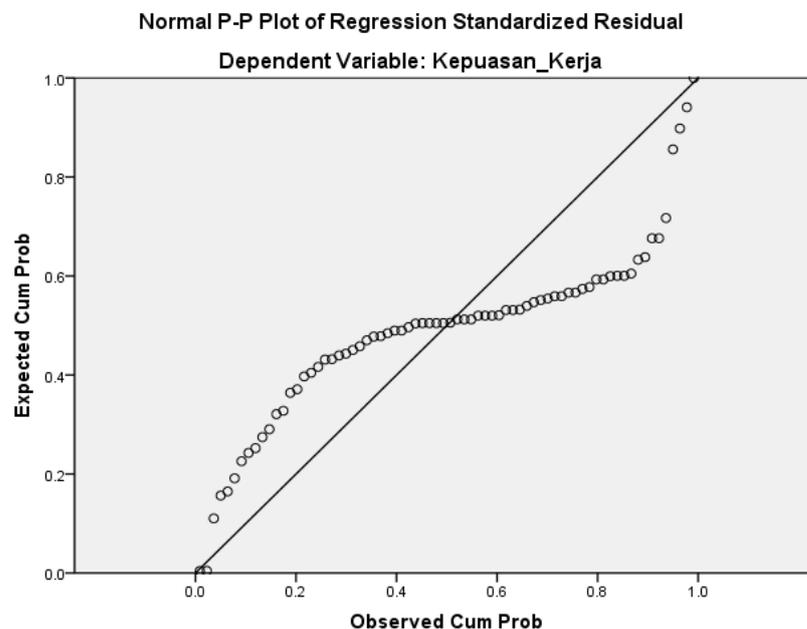
*. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai residual atau galat taksiran memiliki nilai signifikansi 0,200. Kesimpulannya, karena nilai signifikansi dari masing-masing variabel lebih dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Selain menggunakan uji *Kolmogorov – Smirnov* diatas, uji normalitas pada penelitian ini juga menggunakan *Normal Probability Plot*. Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut hasil output *Normal Probability Plot* dengan menggunakan SPSS:



Gambar IV.4
Hasil Uji Normalitas Menggunakan *Normal Probability Plot*

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari hasil output *Test of Linearity* dengan menggunakan SPSS dibawah ini:

Hipotesis:

H_0 : regresi tidak linear

H_a : regresi linear

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 1) Bila $Sig > 0,05$ (terima H_0) maka regresi tidak linear
- 2) Bila $Sig < 0,05$ (tolak H_0) maka regresi linear

Tabel IV.7
Hasil Uji Linearitas *Self Esteem*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja* Self_Esteem	Between Groups	(Combined)	4508.403	30	150.280	16.916	.000
		Linearity	3600.192	1	3600.192	405.238	.000
		Deviation from Linearity	908.211	29	31.318	3.525	.000
	Within Groups		364.250	41	8.884		
	Total		4872.653	71			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai Sig linearitas sebesar 0,00 yang artinya kurang dari 0,05 (α), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self esteem* dengan variabel kepuasan kerja mempunyai regresi (hubungan) yang linear.

Tabel IV.8
Hasil Uji Linearitas *Locus of Control*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja* Locus_of_Control	Between Groups	(Combined)	4203.368	18	233.520	18.492	.000
		Linearity	3405.284	1	3405.284	269.661	.000
		Deviation from Linearity	798.085	17	46.946	3.718	.000
	Within Groups		669.285	53	12.628		
	Total		4872.653	71			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai Sig linearitas sebesar 0,00 yang artinya kurang dari 0,05 (α), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *locus of control* dengan variabel kepuasan kerja mempunyai regresi (hubungan) yang linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF. Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut hasil output uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS:

Tabel IV.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	41.092	8.853		4.642	.000		
	Self_Esteem	.534	.109	.539	4.900	.000	.268	3.731
	Locus_of_Control	-.662	.194	-.375	-3.414	.001	.268	3.731

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Dari tabel *Coefficients* diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari kedua variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan Uji *Park*, Uji *Park* dilakukan dengan meregresikan nilai residual ($Lnei2$) dengan masing-masing variabel independen.

Hipotesisnya sebagai berikut:

H_0 : tidak ada gejala heteroskedastisitas

H_a : ada gejala heteroskedastisitas

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 3) Bila $Sig < 0,05$ (tolak H_0) maka terdapat gejala heteroskedastisitas
- 4) Bila $Sig > 0,05$ (terima H_0) maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Output Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS dapat dilihat dari tabel *Coefficients* dibawah ini:

Tabel IV.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas (LnX1-Self Esteem)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.861	10.716		1.200	.234
	LnX1	-3.297	2.579	-.151	-1.278	.205

a. Dependent Variable: Lnei2

Dalam tabel IV.10 diatas diperoleh nilai Sig. dengan taraf signifikansi didapat $0,205 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan model regresi *self esteem* tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel IV.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas (LnX2-Locus of Control)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.334	1.622		-.823	.413
LnX2	.222	.699	.038	.318	.752

a. Dependent Variable: Lnei2

Dalam tabel IV.11 diatas diperoleh nilai Sig. dengan taraf signifikansi didapat $0,752 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan model regresi *locus of control* tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi

Analisis ini dilakukan untuk meramalkan variabel dependen jika variabel independen dinaikkan atau diturunkan. Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS didapat output sebagai berikut:

Tabel IV.12
Koefisien Regresi Linear
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.092	8.853		4.642	.000
Self_Esteem	.534	.109	.539	4.900	.000
Locus_of_Control	-.662	.194	-.375	-3.414	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Nilai-nilai koefisien dapat dilihat pada tabel IV.13 diatas, sehingga didapat persamaan berikut:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 41,092 + 0,534X_1 - 0,662X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat diartikan sebagai berikut:

1) Konstanta $b_0 = 41,092$

Artinya jika *Self Esteem* dan *Locus of Control* distribusi nilainya adalah 0, maka Kepuasan Kerja nilainya positif 41,092.

2) Koefisien $b_1 = 0,534$

Artinya jika variabel *Locus of Control* nilainya tetap dan *Self Esteem* ditingkatkan sebesar 1, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,534.

3) Koefisien $b_2 = -0,662$

Artinya jika variabel *Self Esteem* nilainya tetap dan *Locus of Control* ditingkatkan sebesar 1, maka Kepuasan Kerja akan menurun sebesar 0,662.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis:

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya *Self Esteem* dan *Locus of Control* secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya *Self Esteem* dan *Locus of Control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Kriteria pengambilan keputusannya:

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Berikut hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan SPSS:

Tabel IV.13
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3784.041	2	1892.020	119.923	.000 ^a
	Residual	1088.612	69	15.777		
	Total	4872.653	71			

a. Predictors: (Constant), Locus_of_Control, Self_Esteem

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan tabel IV.14 diatas, dapat diketahui F_{hitung} sebesar 119,923. Sedangkan besarnya F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df_1 = k - 1$ atau $3 - 1 = 2$, dan $df_2 = n - k$ atau $72 - 3 = 69$ (k adalah jumlah variabel) didapat F_{tabel} adalah 3,130. Artinya F_{hitung} (119,923) > F_{tabel} (3,130) Jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu *Self Esteem* dan *Locus of Control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitian *Self Esteem* (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y):

- 1) $H_0 : b_1 \leq 0$, artinya *Self Esteem* tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja bila *Locus of Control* konstan
- 2) $H_a : b_1 > 0$, artinya *Self Esteem* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja bila *Locus of Control* konstan

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1) $\leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, artinya H_0 diterima maka *Self Esteem* tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja bila *Locus of Control* konstan.
- 2) $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya H_0 ditolak maka *Self Esteem* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja bila *Locus of Control* konstan.

Berikut hasil perhitungan Uji t dengan menggunakan SPSS:

Tabel IV.14
Hasil Uji t *Self Esteem* (X_1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.092	8.853		4.642	.000
	Self_Esteem	.534	.109	.539	4.900	.000
	Locus_of_Control	-.662	.194	-.375	-3.414	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan tabel IV.15 diatas, dapat diketahui t_{hitung} sebesar 4,900. Sedangkan besarnya t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df = n - k - 1$ atau $72 - 2 - 1 = 69$ (k adalah jumlah variabel independen) didapat t_{tabel} adalah 1,995. Artinya $t_{hitung} (4,900) > t_{tabel} (1,667)$ jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu *Self Esteem* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja bila *Locus of Control* konstan.

Hipotesis penelitian *Locus of Control* (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y):

- 1) $H_0 : b_1 \geq 0$, artinya *Locus of Control* tidak berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja bila *Self Esteem* konstan
- 2) $H_a : b_1 < 0$ *Locus of Control* berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja bila *Self Esteem* konstan

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1) $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, artinya H_0 diterima maka *Locus of Control* tidak berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja bila *Self Esteem* konstan.
- 2) $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, artinya H_0 ditolak maka *Locus of Control* berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja bila *Self Esteem* konstan.

Berikut hasil perhitungan Uji t dengan menggunakan SPSS:

Tabel IV.15
Hasil Uji t *Locus of Control* (X_2)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	41.092	8.853		4.642	.000
	Self_Esteem	.534	.109	.539	4.900	.000
	Locus_of_Control	-.662	.194	-.375	-3.414	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan tabel IV.16 diatas, dapat diketahui t_{hitung} sebesar -3,414. Sedangkan besarnya t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df = n - k - 1$ atau $72 - 2 - 1 = 69$ (k adalah jumlah variabel independen) didapat t_{tabel} adalah 1,667 . Artinya $t_{hitung} (-3,414) < -t_{tabel} (-1,667)$ jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu *Locus of Control* berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja bila *Self Esteem* konstan.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Berikut hasil output uji R^2 dengan menggunakan SPSS:

Tabel IV.16
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.777	.770	3.97203

a. Predictors: (Constant), Locus_of_Control, Self_Esteem

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Dari tabel IV.17 diatas, dapat diketahui nilai R^2 adalah 0,777. Jadi sumbangan pengaruh dari variabel independen (dalam penelitian ini *Self Esteem* dan *Locus of Control*) yaitu sebesar 77,7% sedangkan sisanya sebesar 22,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan bahwa kedua variabel bebas secara serentak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja yang dilihat dari $F_{hitung} (119,923) > F_{tabel} (3,130)$. Kemudian secara parsial variabel *Self Esteem* memiliki $t_{hitung} (4,900) > t_{tabel} (1,667)$ yang artinya *Self Esteem* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja bila *Locus of Control* konstan. Sedangkan secara parsial *Locus of Control* memiliki $t_{hitung} (-3,414) < -t_{tabel} (-1,667)$ yang artinya *Locus of Control* berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja 1) bila *Self Esteem* konstan.

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda, secara bersama-sama pengaruh *Self Esteem* dan *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja diperoleh koefisien determinasi dengan melihat R^2 sebesar 0,777 yang artinya Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel *self esteem* dan *locus of control* adalah sebesar 77,7% dan

sisanya 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan diatas, diketahui adanya hubungan positif antara *self esteem* dengan kepuasan kerja dan hubungan negatif antara *locus of control* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia di Bekasi. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *self esteem* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja, sedangkan semakin cenderung internal *locus of control* karyawan yang ditunjukkan dengan skor yang rendah maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

Dalam perhitungan itu pula, maka hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa *self esteem* dan *locus of control* mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *self esteem* dan semakin cenderung internal *locus of control* yang dimiliki oleh karyawan mengakibatkan tingginya tingkat kepuasan kerja. Sebaliknya rendahnya *self esteem* dan semakin cenderung eksternal *locus of control* akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia di Bekasi.

D. Keterbatasan Penelitian

Walaupun peneliti telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan, namun peneliti sangat menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang dilakukan selama penelitian ini berlangsung, antara lain:

- 1) Keterbatasan faktor yang diteliti yaitu hanya mengenai hubungan antara *self esteem* dan *locus of control* dengan kepuasan kerja. Sementara masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- 2) Tingkat kepuasan kerja karyawan diperoleh hanya berdasarkan pengukuran pada saat penelitian, jadi tingkat kepuasan kerja karyawan ini belum tentu sama jika dilakukan pengukuran kembali.
- 3) Hasil dari penelitian ini hanya berlaku pada PT Pos Indonesia di Bekasi dan tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lainnya, karena setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

E. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, dan interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja adalah suatu tingkatan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan mengenai pekerjaannya yang mencakup 5 dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.
2. *Self esteem* merupakan penilaian seseorang secara umum terhadap dirinya sendiri mengenai menyukai diri dan kompetensi diri yang meliputi dua dimensi yaitu *self liking* dan *self competence*.
3. *Locus of control* adalah suatu tingkat keyakinan bahwa seseorang mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya dan memiliki dua dimensi yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*.
4. Berdasarkan uji model yang telah dilakukan, diketahui bahwa *self esteem* dan *locus of control* secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Bekasi.
5. Berdasarkan uji parsial yang telah dilakukan, diketahui bahwa *self esteem* secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Bekasi.

6. Berdasarkan uji parsial yang telah dilakukan, diketahui bahwa *locus of control* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Bekasi.
7. Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui kepuasan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Bekasi dapat dipengaruhi secara serentak oleh *self esteem* dan *locus of control* sebesar 77,7% dan sisanya 22,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

F. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa *self esteem* dan *locus of control* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Bekasi. Dengan demikian, implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah *self esteem* dan *locus of control* merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat *self esteem* dan semakin rendah tingkat *locus of control* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Meskipun bukan hanya *self esteem* dan *locus of control* saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa *self esteem* dan *locus of control* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan pada implikasi penelitian diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, didapat bahwa dimensi pengawasan memiliki rata-rata hitung skor yang terendah diantara kelima dimensi kepuasan kerja. Oleh sebab itu PT Pos Indonesia Bekasi sebaiknya memperbaiki sistem pengawasan pada karyawan.
2. PT Pos Indonesia Bekasi sebaiknya memberikan kesempatan promosi kepada karyawannya secara adil agar kepuasan kerja karyawan dapat lebih meningkat.
3. Karyawan sebaiknya dapat memahami dirinya sendiri dan dapat meningkatkan *self esteem* yang dimilikinya, serta dapat lebih memahami bahwa setiap peristiwa yang terjadi didalam pekerjaan dan hidupnya adalah atas dasar usaha yang dilakukannya, bukan semata-mata karena kebetulan ataupun keberuntungan saja. Sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan pada akhirnya akan mencapai kepuasan kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amos, Trevor L., *et al. Human Resource Management*. Cape Town: Juta & Co Ltd., 2008
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Dikti, 2002
- As'ad, Moch., *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty, 2003
- Azar, Irandokht Asadi Sadeghi, and Promila Vasudeva, *Self Efficacy and Self esteem: A Comparative Study of Employed and Unemployed Married Women In Ira, Zabol Medical University, Iran and Department of Psychology*. India: Punjab University
- Baumeister, Roy F., "Does high Self esteem cause better performance, interpersonal success, happiness or healthier lifestyles?". *Psychological Science In The Public Interest*. Department of Psychology, Florida State University, Tallahassee Vol.4 No.1, May 2003
- Bernadi, Richard A., "The Relationships Among LOC, Perceptions of Stress and Performance". *Journal of Applied Business Research*. Vol. 13, No. 4, 1997
- Brown, Steven D., and Robert W. Lent, *Career Development and Counseling Putting Theory and Research to Work*. USA: John Wiley & Sons Inc, 2005
- Champoux, Joseph E., *Organizational Behavior Essential Tenets*. USA: Thomson South-Western, 2003
- Cherrington, David J., *Organizational Behavior*. USA: Paramount Publishing, 1994
- Davis, Keith, and William B. Wertper, *Human Resource & Personnel Management 5th Ed*. New York: McGraw Hill, 1998
- Efendi, Hariandja MT., *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian & Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Gramedia, 2002
- Evers, Arne, Neil Anderson, and Olga Smit-Voskuijil, *Handbook of Personnel Selection*. United Kingdom: Blackwel Publishing, 2005
- Farazmand, Ali, *Modern Organizations. 2nd Ed*. USA: Praeger Publisher, 2002
- Furnham, Adrian, *Personality at Work*. New York: Routledge, 1994

- _____. *The Protestant Work Ethic: The Psychology of Work-Related Beliefs and Behaviours*. New York: Routledge, 1990
- Gardner, Donald G., Linn Van Dyne, and Jon L Pierce. "The effects of pay level on organization based *self esteem* and performance", *a field study: In Journal of Occupational an Oragnizational Psychology* . No. 77, 2004
- George, Jennifer M., and Gareth R. Jobes, *Essential of Managing Organizatinal Behavior*. New Jersey: Prentice Hill, 2000
- Gibson., *et al. Organizations Behavior, Structure, Processes. Thirteenth Edition*. Singapore: McGraw Hill, 2009
- Greenberg, Jerald, *Managing Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall-Upper Saddle River, 2002
- Guindon, Mary H, *Self esteem Across The Lifespan*. New York: Routledge, 2010
- Hasibuan, Malayu S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2002
- Hayden, Joanna, *Introduction to Health Behavior Theory*. Canada: Jones and Bartlett Publisher, 2009
- Hellriegel & Slocum, *Organizational Behavior*. Canada: South-Western Cengage Learning, 2009
- Hemsworth, Paul H., and Grahame J. Coleman, *Human-Livestock*. 2nd Ed. USA: CAB International, 2011
- Hopper, Caroline H., *Practicing College Learning Strategies*. USA: Wadsworth Cengage Learning, 2010
- J, Blascovich, and Tomaka J., Measures os *self esteem* In J.P. Robinson, P.R. Shaver & L.S. Wrightsman, *Measures of personality and social psychological attitudes*, New York: Academic Press
- Jabal, Eric, Learning from Hong Kong alumni: Lesson for School Leadership. *International Journal of Leadership in Education Theory and Practice*. Vol. 9, No. 1. January-March, 2006
- Judge, Timothy A., and Joyce E. Bono. "Relationship of Core Self-Evaluations Traits with Job Satisfaction and Job Performance" . *Journal of Applied Psychology*. USA: American Psychological Association Inc., 2001, Vo.86, No.1

- Jui-Chen, The Impact of LOC on Job Stress, Job Performance & Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol.29. Bradford: 2008
- Kahn, Howard, and Cary L. Cooper, *Stress In The Dealing Room*. New York: Routledge, 1993
- Keller, Robert T, *The Business Review*. Cambridge Hollywood: Summer, 2007, Vol.8
- Koesmono, Teman. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan", *Jurnal EKUITAS*. Vol. 10 No. 1, Maret 2006
- _____ "Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 9 No. 1, Maret 2007
- L'Abate, Luciano, *Personality in Intimate Relationship*. New York: Springer Science+ Business Media Inc., 2005
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2005
- Martin, David Jerner and Kimberly S. Loomis, *Building Teachers*. USA: Thomson Wadsworth, 2007
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, 2000
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. *Human Resource Management*. 12th Ed. USA: Thomson South-Western, 2008
- McKenna, Eugene. *Business Psychology and Organisational Behaviour*. 3rd Ed. Great Britain: Psychology Press Ltd., 2000
- Moeljono, Djokosusanto, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: Elexmedia Computindo, 2003
- Mruk Christopher. J, *Self esteem Research, Theory and Practice*. 3rd Ed. New York: Springer Publishing Company , 2006
- Munandar, Ashar Sunyoto, *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: UIP, 2001
- Mustikawati, Reny, Pengaruh Locus of control dan Budaya Paternalistik Terhadap Keefektifan Penganggaran Partisipatif Dalam Peningkatan Kinerja

- Manajerial. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisakti*, 1999
- Natawiria, Asep Suryana, dan Riduwan. *Statistika Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2010
- Newstrom, John W., *Organizational Behavior Human Behavior at Work*. 12th Ed. USA: McGraw-Hill Companies, Inc, 2007
- Noe, et al. *Human Resource Management*. 2nd Ed. New York: McGraw Hill, 1998
- Pareek, Udai, *Training Instrument In HRD and OD*. 2nd Edition. New Delhi: Tata McGraw Hill, 2002
- Priyatno, Duwi, *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: MediaKom, 2009
- _____, *SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*. Yogyakarta: Gava Media, 2009
- Ramatulasamma, K., Ramatulasamma and D. Bhaskara Rao, *Job Satisfaction of Teacher Educator*. New Delhi: Discovery Publishing House, 2003
- Resnick, Barbara, *Restorative Care Nursing for Older Adults*. New York: Springer Company Inc., 2004
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*. 12th Ed. USA: Pearson Prentice Hall, 2007
- Scermerhorn. *Management*. 8th Ed. USA: John Wiley & Sons, Inc, 2005
- Schermerhorn, John R., Jr. James G. Hunt, and Richard N. Osborn. *Organizational Behavior*. 9th Ed. USA: John Wiley & Sons Inc, 2005
- Scrimali, Tullio and Liria Grimaldi, *Cognitive Psychotherapy Toward a New Millennium*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2002
- Sudjana, *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito, 2005
- Tafarodi, R. W., and W.B. Swann, Two Dimensional Self Esteem: Theory and Measurement, *Personality and Individual Differences*, Vol.31. Elsevier Science Ltd., 2001
- Tangkisilan, Hessel Nogi S., *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Grasindo, 2007

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Indah Rahmayani lahir di Bekasi pada tanggal 19 Desember 1989. Putri dari Bapak Jaja Jaenudin dan Ibu Sri Nuryani. Memulai pendidikan di pendidikan dasar SDN Harapan Jaya XIV Bekasi pada tahun 1995. Melanjutkan pendidikan di SMPN 5 Bekasi pada tahun 2001. Kemudian pada tahun 2004 meneruskan pendidikan menengah atas di SMAN 4 Bekasi. Setelah lulus pada tahun 2007, melanjutkan pendidikan S1 di Universitas Negeri Jakarta pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran hingga penulisan skripsi ini berlangsung. Bertempat tinggal di Kav. Bumi Harapan Jaya, Jl. Antara 1 Rt.009/010 No. 84, Harapan Jaya, Bekasi Utara. Memiliki pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Jakarta Pulogadung selama 1 bulan pada Sub Bagian Umum, serta memiliki pengalaman PPL mengajar di SMK Diponegoro 1 Rawamangun Jakarta selama 4 bulan.