

**HUBUNGAN ANTARA LOKUS KONTROL INTERNAL
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN
MATAHARI DEPARTMENT STORE CABANG MAL
CIPUTRA DI JAKARTA**

**RESTI MEUTHIA
8115067561**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

**KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2011**

***RELATIONSHIP BETWEEN INTERNAL LOCUS OF CONTROL
WITH JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE OF MATAHARI
DEPARTMENT STORE CIPUTRA MALL IN JAKARTA***

**RESTI MEUTHIA
8115067561**



Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment

***CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION
EDUCATION
STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMICS AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2011***

ABSTRAK

RESTI MEUTHIA. Hubungan Antara Lokus Kontrol Internal Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Matahari Department Store Cabang Mal Ciputra Di Jakarta. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2011.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara lokus kontrol internal dengan kepuasan kerja pada karyawan Matahari Department Store Cabang Mal Ciputra di Jakarta. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan, terhitung mulai dari bulan Mei sampai dengan Juli 2010. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dari penelitian adalah karyawan Matahari Department Store Cabang Mal Ciputra. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak sederhana (*simple random sampling*) dengan sampel sebanyak 72 responden. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X (Lokus Kontrol Internal) dan variabel Y (Kepuasan Kerja) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini dimulai dengan mencari persamaan regresi sederhana dan diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 55,83 + 0,454X$, sedangkan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji *Liliefors* diperoleh $L_{hitung} (0,059) < L_{tabel} (0,104)$, hal ini berarti sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Uji keberartian dan kelinieran regresi dengan menggunakan tabel Analisis Varians (ANOVA) diperoleh persamaan regresi $F_{hitung} (4,05) > F_{tabel} (3,98)$ yang menyatakan regresi berarti serta uji linieritas regresi menghasilkan $F_{hitung} (1,30) < F_{tabel} (1,83)$ yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah linier. Uji hipotesis koefisien korelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dilakukan dengan rumus *Product Moment* dari Pearson yang menghasilkan r_{xy} sebesar 0,234 yang berarti hubungan antara kedua variabel tersebut kuat. Uji signifikansi dengan t_{hitung} sebesar 2,10 dan t_{tabel} sebesar 1,67. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lokus kontrol internal dengan kepuasan kerja pada karyawan Matahari Department Store Cabang Mal Ciputra. Uji koefisien determinasi menghasilkan KD sebesar 5,90 %. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lokus kontrol internal dengan kepuasan kerja.

ABSTRACT

RESTI MEUTHIA. Relationship Between Internal Locus of Control with Job Satisfaction on Employee of Matahari Department Store Ciputra Mall in Jakarta. Skripsi, Jakarta: Concentrations of Education Administrative Offices, Educational Studies Program in Economics, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2010.

This study aims to determine the relationship between internal locus of control with job satisfaction on employee of Matahari Department Store Ciputra Mall. This research was conducted for three months starting from May until July 2010. The method used is survey method with correlational approach. The population is employee of Matahari Department Store Ciputra Mall. The sampling technique is simple random sampling with 72 respondents. The instrument used to obtain data on variable X (Internal Locus of Control) and variable Y (Job Satisfaction) was measured using a Likert Scale. The data analysis technique starts by looking for a simple regression equation and the regression equation $\hat{Y} = 55,83 + 0,454X$, while the test requirements of the analysis are the estimated regression error normality test Y on X with L obtained Liliefors test $L_{count}(0,059) < L_{table}(0,104)$, this means that samples come from normally distributed population. Test of significance and linier regression by using the table Analysis of Variance (ANAVA) test was obtained regression equation $(4,05) > F_{table}(3,98)$ which states that the regression is very significant and regressions that produce linierity test $F_{count}(1,30) < F_{table}(1,83)$ which indicates that the model uses linier regression. Correlation coefficient hypothesis tests conducted using the formula r_{xy} Product Moment by Pearson yield of 0,234; this means the relationship between two variables is strong. Tests of significance with t_{count} equal to 2,10 and t_{table} value of 1,67. Because $t_{count} > t_{table}$ from the above study, the researcher can conclude that there is a significant relationship between the internal locus of control with job satisfaction on employee of Matahari Department Store Ciputra Mall. Test determination coefficient KD of 5,90% yield. So it is concluded that there are positive relationship between the internal locus of control with job satisfaction.

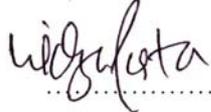
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M.Si

NIP. 195310021985032001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Nuryetty Zain, M.M</u> NIP. 195502221986022001	Ketua		18/1/2011
2. <u>Widya Parimita, M.P.A</u> NIP. 197006052001122001	Penguji Ahli		21/1/2011
3. <u>Osly Usman, M.Bus, Syst</u> NIP. 197401152008011008	Sekretaris		21/1/2011
4. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 194805101975022001	Pembimbing I		21/1/2011
5. <u>Maisaroh, M.Si</u> NIP. 197409232008012012	Pembimbing II		18/1/2011

Tanggal Lulus: 14/1/2011

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 2011

RESTI MEUTHIA

8115067561

LEMBAR PERSEMBAHAN

untuk yang mulia, Papi & Mami, terima kasih atas doa dan dukungan yang selalu diberikan kepadaku.

*"Man Jadda Wajada"
(Siapa yang bersungguh-sungguh, akan berhasil)
Negeri 5 Menara (A. Fuadi)*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah swt, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Hubungan Antara Lokus Kontrol Internal Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Matahari Department Store Cabang Mal Ciputra Di Jakarta”.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Terdapat sejumlah nama yang turut mendukung di balik rampungnya skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan terima kasih yang tulus dan sedalam-dalamnya kepada:

1. Dra. Sudarti, selaku Dosen Pembimbing I dan Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang senantiasa sabar dan bijak dalam membimbing dan mengarahkan peneliti.
2. Maisaroh, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan dorongan dan masukan bagi peneliti.
3. Saparudin, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
4. Ari Saptono, S.E, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.
5. Dra. Nurahma Hajat, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

6. Seluruh Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
7. Orangtua tercinta, Papi, atas kerja keras dan dukungan beliau selama ini, dan juga Mami yang tak pernah henti menyebut nama peneliti dalam doa-doa malamnya.
8. Bapak Susetyo Budi S dan Bapak Umar Tuchfa, selaku Store Manager dan HR Supervisor Matahari Department Store Cabang Mal Ciputra yang telah mengizinkan dan membantu peneliti untuk melaksanakan penelitian di tempat tersebut.
9. Karyawan Matahari Department Store Cabang Mal Ciputra yang telah bersedia membantu untuk memberikan data-data yang diperlukan oleh peneliti.
10. Teman-teman seperjuangan Pend. Adm. Perkantoran angkatan 2006, khususnya AP Non-Reg B 2006 yang selalu memberikan semangat dan informasi-informasi penting kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangannya. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapa pun.

Jakarta, Januari 2011

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Kegunaan Penelitian	8
BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR, DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoritis	
1. Kepuasan Kerja	10

2. Lokus Kontrol Internal.....	17
B. Kerangka Berpikir.....	26
C. Perumusan Hipotesis.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
C. Metode Penelitian	28
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	29
E. Instrumen Penelitian	
1. Kepuasan Kerja.....	30
2. Lokus Kontrol Internal.....	35
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	39
G. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi.....	40
2. Uji Persyaratan Analisis.....	41
3. Uji Hipotesis	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	
1. Kepuasan Kerja.....	47
2. Lokus Kontrol Internal.....	50
B. Analisis Data	
1. Persamaan Regresi	52
2. Uji Persyaratan Analisis.....	53

3. Pengujian Hipotesis.....	54
C. Interpretasi Hasil Penelitian	57
D. Keterbatasan Penelitian.....	58
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
A. Kesimpulan	59
B. Implikasi.....	60
C. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN.....	65
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	121

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja	31
III.2	Skala Penilaian Untuk Instrumen Kepuasan Kerja	32
III.3	Kisi-Kisi Instrumen Lokus Kontrol Internal	36
III.4	Skala Penilaian Untuk Instrumen Lokus Kontrol Internal	36
III.5	Tabel Analisa Varians Untuk Uji Keberartian dan Uji Linieritas Regresi	44
IV.1	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	48
IV.2	Distribusi Frekuensi Lokus Kontrol Internal	50
IV.3	ANAVA Untuk Pengujian Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi $\hat{Y} = 55,83+0,454X$	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
III.1	Konstelasi Hubungan Antar Variabel	39
IV.1	Grafik Histogram Kepuasan Kerja.....	49
IV.2	Grafik Histogram Lokus Kontrol Internal	51
IV.3	Grafik Persamaan Regresi.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Surat Izin Penelitian	65
2.	Surat Balasan Izin Penelitian	66
3.	Instrumen Penelitian	67
4.	Perhitungan Indikator Yang Dominan Pada Variabel X.....	71
5.	Perhitungan Indikator Yang Dominan Pada Variabel Y	72
6.	Perhitungan Analisis Butir Ke-1 Indikator Variabel X.....	73
7.	Data Hasil Uji Coba Variabel X	74
8.	$\sum X_i X_t$ (Data Hasil Uji Coba Variabel X).....	75
9.	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total Variabel X.....	76
10.	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total Variabel X.....	77
11.	Data Hasil Uji Coba Variabel Y	78
12.	$\sum Y_i Y_t$ (Data Hasil Uji Coba Variabel Y).....	79
13.	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total Variabel Y	80
14.	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total Variabel Y	81
15.	Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X (valid)	82

16. Mencari Varians Butir Variabel X.....	83
17. Reliabilitas Variabel X.....	84
18. Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y (valid)	85
19. Mencari Varians Buitr Variabel Y	86
20. Reliabilitas Variabel Y	87
21. Data Mentah Variabel X	88
22. Data Mentah Variabel Y	89
23. Hasil Data Mentah Variabel X dan Variabel Y	90
24. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X.....	91
25. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y.....	92
26. Grafik Histogram Variabel X.....	93
27. Grafik Histogram Variabel Y.....	94
28. Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varian, dan Simpangan Baku Variabel X dan Y	95
29. Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku	96
30. Data Berpasangan Variabel X dan Y	97
31. Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier	98
32. Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$	99
33. Grafik Persamaan Regresi.....	100
34. Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians, dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 55,83 + 0,454X$	101
35. Perhitungan Perhitungan Rata-Rata, Varians, dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 55,83 + 0,454X$	102

36. Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi	
$\hat{Y} = 55,83 + 0,454X$	103
37. Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X $\hat{Y} = 55,83 + 0,454X$	
.....	104
38. Perhitungan JK (G)	105
39. Perhitungan Uji Keberartian Regresi	106
40. Perhitungan Uji Kelinieran Regresi	107
41. Tabel ANAVA Untuk Uji Keberartian dan Kelinieran Regresi	108
42. Perhitungan Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i>	109
43. Perhitungan Uji Signifikansi	110
44. Perhitungan Uji Koefisien Determinasi	111
45. Tabel Penentuan Jumlah Sampel Dari Populasi Tertentu	112
46. Tabel Nilai-Nilai r <i>Product Moment</i> dari Pearson	113
47. Tabel Nilai Kritis L untuk Uji <i>Liliefors</i>	114
48. Tabel Kurva Normal dari 0 sampai Z	115
49. Nilai Persentil Untuk Distribusi t	116
50. Nilai Persentil Untuk Distribusi F	117

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, dimana persaingan di segala bidang semakin ketat dan terbuka, menuntut setiap organisasi atau perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensinya di dunia bisnis. Salah satu cara untuk mempertahankan keberadaan serta keberlangsungan sebuah perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja perusahaan demi keberhasilan perusahaan itu sendiri. Kinerja perusahaan yang baik dapat dicapai dengan menerapkan strategi yang tepat agar perusahaan mempunyai posisi yang kuat di dunia bisnis.

Salah satu hal yang mendukung penerapan strategi dan keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia atau karyawan. Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan karena setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk dapat melaksanakan segala kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, hal yang menjadi perhatian utama setiap perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia yang ada tersebut.

Di dunia kerja, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia. Untuk mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi bagi seluruh karyawan, bukanlah hal mudah dilakukan oleh setiap perusahaan. Perusahaan, khususnya manajer, harus bisa menyesuaikan antara keinginan karyawan dengan tujuan perusahaan. Penyesuaian ini hanya dapat dilakukan apabila pihak perusahaan bisa memahami hal-hal apa saja yang

dapat menyebabkan karyawan puas terhadap pekerjaannya. Namun, tidak semua perusahaan memenuhi apa yang diinginkan karyawannya. Apabila kepuasan kerja pada karyawan tidak terpenuhi, maka akan menghambat segala kegiatan yang ada di perusahaan dan tentu saja hal tersebut dapat merugikan perusahaan.

Secara umum, terdapat empat cara yang dilakukan oleh karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, yaitu *exit* (perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru, dan mengundurkan diri), *voice* (secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja), *loyalty* (secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”), dan yang terakhir adalah *neglect* (secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan).

Pada kenyataannya, sudah terjadi beberapa kasus dimana karyawan mengungkapkan ketidakpuasannya terhadap pekerjaan mereka dengan cara *voice* dan *neglect*, yakni dengan melakukan demonstrasi dan aksi mogok. Itulah mengapa kepuasan kerja merupakan hal yang harus menjadi prioritas bagi setiap perusahaan karena kepuasan kerja merupakan sikap penting yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang di tempat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah konflik, ketidakamanan kerja,

sikap terhadap perubahan organisasi, kinerja, stres kerja, gaya kepemimpinan, dan yang terakhir adalah lokus kontrol internal.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah timbulnya konflik. Setiap individu pasti pernah mengalami konflik di dalam kehidupannya. Konflik merupakan suatu kondisi yang dipersepsikan ada diantara pihak-pihak yang merasakan adanya ketidaksesuaian antara tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain. Konflik sangat erat kaitannya dengan perasaan manusia, termasuk perasaan diabaikan, disepelekan, tidak dihargai, dan juga perasaan jengkel karena beban kerja yang berlebihan. Selain itu, konflik juga dapat timbul karena adanya perbedaan sudut pandang antara individu yang satu dengan individu lainnya terhadap suatu hal.

Di dunia kerja, konflik seringkali dijumpai karena banyaknya kepentingan yang berbeda-beda dari setiap karyawan. Apabila konflik yang ada dibiarkan terus menerus, maka akan mempengaruhi perilaku karyawan terhadap lingkungan tempatnya bekerja, termasuk dalam hal kepuasan kerjanya. Karena konflik tidak dapat dihindari, maka sebaiknya konflik dikelola dengan efektif, sehingga dapat bermanfaat dan menciptakan perbedaan serta pembaharuan ke arah yang lebih baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Ketidakamanan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Istilah ketidakamanan kerja mulai dikenal saat banyak perusahaan mempekerjakan karyawan dengan sistem kontrak dan terjadinya perubahan dalam organisasi akibat pengurangan karyawan, restrukturisasi, dan merger yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Ketidakamanan

kerja menunjukkan bagaimana harapan karyawan terhadap kelanjutan pekerjaannya. Bagi sebagian besar karyawan, terkadang pekerjaan yang aman lebih penting daripada upah atau kesempatan untuk maju. Tidak cukup bagi manusia untuk mendapatkan kepuasan dalam hal kebutuhan fisik pada saat ini, tetapi mereka juga menginginkan adanya jaminan di masa yang akan datang, dimana jaminan yang dimaksud adalah jaminan terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka.

Selain itu, terkadang karyawan juga lebih memilih pekerjaan dengan upah atau gaji yang rendah, karena pekerjaan mereka lebih menjamin kontinuitas. Ketidakamanan kerja mempunyai beberapa dampak terhadap karyawan maupun organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Dalam jangka pendek, ketidakamanan kerja akan berdampak pada kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan terhadap atasan. Sedangkan dalam jangka panjang, ketidakamanan kerja akan berdampak pada kesehatan fisik, kesehatan mental, kinerja, dan *turnover intension* (pindah kerja).

Dengan adanya era globalisasi saat ini, dimana segala sesuatu berubah dengan cepat, maka perusahaan juga dituntut untuk bisa mengikuti perubahan yang ada tersebut. Dalam hal ini, karyawan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan yang terjadi di luar lingkungan organisasi. Sikap terhadap perubahan organisasi yang ditunjukkan karyawan berbeda-beda. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam suatu perusahaan ada beberapa karyawan yang tidak menginginkan terjadinya perubahan. Ada yang bisa menerima perubahan tersebut, ada pula yang tidak bisa menerimanya. Dalam

suatu perubahan di organisasi, terdapat komponen-komponen yang ikut pula berubah. Perubahan komponen-komponen ini berkaitan dengan kepuasan kerja.

Kinerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kinerja berkaitan dengan hasil yang telah dicapai karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keinginan untuk sukses dalam pekerjaannya selalu mengoptimalkan segala kemampuannya agar memperoleh kinerja yang tinggi. Namun, hasil yang diperoleh karyawan terkadang tidak sesuai dengan apa yang ia harapkan meskipun ia sudah mengerahkan segala kemampuannya agar memperoleh hasil yang maksimal. Kinerja yang menurun atau bahkan cenderung buruk inilah yang menyebabkan karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres. Stres merupakan hasil yang diperoleh dalam menangani sesuatu yang memberikan tuntutan khusus kepada seseorang. Pengalaman stres dalam kehidupan kerja bukanlah hal yang baru. Tekanan dari perusahaan yang tinggi, seperti beban kerja yang berlebihan, atasan yang cerewet, tenggang waktu, dan pekerjaan yang dirancang dengan buruk merupakan beberapa hal yang menyebabkan timbulnya stres pada karyawan. Banyak stres yang dialami oleh masyarakat industri berawal dari organisasi, dan banyak pula stres yang berasal dari tempat lain mempengaruhi perilaku dan kinerja seseorang di organisasi yang sama. Karyawan yang memiliki tingkat stres yang tinggi pada pekerjaannya, cenderung putus asa terhadap pekerjaannya dan bahkan merasa menyesal terhadap dirinya sendiri karena mau

menerima pekerjaan tersebut. Hal inilah yang menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, salah satu hal yang juga dapat mempengaruhinya adalah gaya kepemimpinan. Terdapat dua macam gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan. Manajer yang berorientasi pada tugas mengarahkan dan mengawasi bawahannya secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan secara benar. Sedangkan manajer yang berorientasi pada karyawan berusaha untuk mendorong anggota kelompok untuk melaksanakan tugas dengan membiarkan anggota kelompok ikut berpartisipasi dalam pengambilan kelompok. Manajer yang tidak otoriter dapat menimbulkan perasaan positif pada diri karyawan baik terhadap perusahaan, manajer, maupun pekerjaan mereka sehingga membuat mereka merasa puas atas apa yang mereka kerjakan.

Faktor terakhir yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah karakteristik kepribadian seseorang, dimana salah satu karakteristik kepribadian tersebut adalah lokus kontrol. Lokus kontrol menentukan tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada diri mereka. Lokus kontrol dibagi menjadi dua, yaitu internal dan eksternal. Individu yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan bertanggung jawab terhadap hidup mereka merupakan individu yang memiliki karakteristik kepribadian lokus kontrol internal, sedangkan individu yang

meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada di luar kontrolnya merupakan individu yang memiliki karakteristik kepribadian lokus kontrol eksternal.

Dampak positif dari terpenuhinya kepuasan kerja pada karyawan adalah munculnya sikap peduli karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Sikap ini akan memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan. Jadi, kepuasan kerja tidak boleh dianggap remeh oleh perusahaan karena kepuasan kerja merupakan pengalaman karyawan terhadap berbagai hal yang terjadi pada perusahaan.

Matahari Department Store sebagai salah satu anak perusahaan PT Matahari Putra Prima, Tbk yang bergerak di bidang ritel merupakan salah satu unit usaha ritel terbesar dan terkemuka di Indonesia. Banyaknya karyawan yang dipekerjakan menyebabkan sulitnya pihak perusahaan memahami hal-hal apa saja yang dapat membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan karena tidak semua karyawan memiliki karakteristik kepribadian, keinginan, harapan, dan kepentingan yang sama terhadap perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengamati kepribadian serta kepuasan kerja pada karyawan Matahari Departement Store.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka masalah rendahnya kepuasan kerja pada karyawan dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Konflik yang tinggi.
2. Ketidakamanan kerja yang tinggi.
3. Sikap terhadap perubahan organisasi yang pasif.

4. Kinerja yang rendah.
5. Stres yang tinggi.
6. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif.
7. Locus kontrol internal yang rendah.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya cakupan masalah mengenai kepuasan kerja pada karyawan serta adanya keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga, maka masalah penelitian ini akan dibatasi pada hubungan antara locus kontrol internal dengan kepuasan kerja pada karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah: “Adakah hubungan antara locus kontrol internal dengan kepuasan kerja pada karyawan?”.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi peneliti, dapat menambah pengetahuan baru mengenai locus kontrol, khususnya locus kontrol internal dan kepuasan kerja.
2. Bagi perusahaan, dapat memberikan masukan untuk bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan, peraturan, dan keputusan, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada karyawan.
3. Bagi mahasiswa, dapat memperluas pengetahuan mahasiswa Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran khususnya dan mahasiswa Fakultas

Ekonomi Universitas Negeri Jakarta pada umumnya di bidang Perilaku Organisasi dan Sumber Daya Manusia.

4. Bagi universitas, dapat digunakan sebagai referensi penelitian perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, khususnya Jurusan Ekonomi dan Administrasi.
5. Bagi peneliti lain, dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk memperdalam topik mengenai lokus kontrol, khususnya lokus kontrol internal dan kepuasan kerja.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERRPIKIR, DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki mengemukakan bahwa “*Job satisfaction is an affective or emotional response toward various facets of one’s job*”¹, yang artinya kepuasan kerja merupakan suatu perasaan atau tanggapan emosional terhadap berbagai aspek dari suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Locke dalam buku yang dikarang oleh Luthans, menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”².

Hal senada juga disampaikan oleh Mathis dan Jackson, yang mengatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang”³. Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Hani dalam buku yang dikarang oleh Munir, yang menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”⁴.

¹ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior 6th edition*, (New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2004), p. 202

² Fred Luthans, *Perilaku Organisasi edisi ke-10*, (Yogyakarta: Andi, 2006), p. 243

³ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ke-10*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), p. 121

⁴ Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), p. 23

Dari teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan atau keadaan emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka yang berasal dari pengalaman kerjanya. Tanggapan emosional tersebut bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif).

Pendapat yang berbeda disampaikan oleh Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, yang memandang kepuasan kerja sebagai “Sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka”⁵. Menurut Sudarwan dalam buku yang dikarang oleh Munir, yang mengutip pendapat Vroom menyatakan bahwa “Kepuasan kerja sebagai orientasi sikap individu untuk berperan dalam pekerjaan yang sedang ditekuninya”⁶.

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron, kepuasan kerja adalah “*Positive or negative attitude held by individual toward their jobs*”⁷, yang artinya sikap positif atau negatif yang ada pada seseorang mengenai pekerjaan mereka. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Tiffin dalam buku yang dikarang oleh As’ad, yang mengatakan bahwa “Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan”⁸.

⁵ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1 edisi ke-7*, (Jakarta: Erlangga, 2006), p. 90

⁶ Abdullah Munir, *op. cit.*, p. 22

⁷ Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *Behavior in Organization 7th edition*, (New Jersey: Prentice Hall, Inc., 2000), p. 170

⁸ Moh. As’ad, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri edisi ke-4*, (Yogyakarta: Liberty, 2002), p. 104

Jadi, kepuasan kerja mencerminkan suatu sikap seseorang yang saling berhubungan, baik itu sikap yang positif maupun sikap yang negatif terhadap pekerjaan mereka.

Pendapat lainnya mengenai definisi kepuasan kerja disampaikan oleh Wexley dan Yukl dalam buku yang dikarang oleh As'ad, yang mengatakan bahwa kepuasan kerja "*Is the way an employee feels about his or her job*"⁹. Ini berarti kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Hal senada juga disampaikan oleh Robbins dan Judge, yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai:

suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut¹⁰.

Howell dan Dipboye dalam buku yang dikarang oleh Munandar, memandang kepuasan kerja sebagai "Hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya"¹¹. Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Wood *et al*, yang mengatakan bahwa "*Job satisfaction is the degree to which individuals feels positively or negatively about their jobs*"¹². Dalam arti bebas, teori tersebut mengatakan kepuasan kerja merupakan tingkatan dimana seseorang merasakan hal yang positif atau negatif mengenai pekerjaan mereka.

⁹ *Ibid*

¹⁰ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi edisi 12 Buku 1*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), p. 99

¹¹ Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: UI-Press, 2001), p. 350

¹² Wood *et al.*, *Organisational Behaviour: A Global Perspective 2nd edition*, (Queensland: John Wiley & Sons Australia, Ltd., 2001), p. 113

Jadi, kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka, baik itu perasaan yang positif maupun perasaan yang negatif.

Dari definisi mengenai kepuasan kerja yang telah diuraikan, secara umum dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan karakteristik atau aspek-aspek dari pekerjaan. Terdapat lima dimensi pekerjaan yang telah diidentifikasi untuk mewakili karakteristik pekerjaan yang merupakan sumber dari kepuasan kerja. Kelima dimensi tersebut menurut Smith, Kendall, dan Hulin dalam buku yang dikarang oleh Luthans adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik dan kesempatan untuk belajar.
- b. Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- c. Kesempatan promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi.
- d. Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- e. Rekan kerja. Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial¹³.

Pendapat yang sama juga disampaikan Mathis dan Jackson dalam buku yang dikarang oleh Sopiah, yang mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, diantaranya adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri.
- b. Gaji.
- c. Pengakuan.
- d. Supervisi.
- e. Kerjasama yang baik dengan rekan kerja.
- f. Kesempatan untuk berkembang¹⁴.

Nelson dan Quick juga menyatakan dimensi dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

¹³ Fred Luthans, *op. cit*

¹⁴ Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Andi, 2008), p. 171

- a. *Challenging work.*
- b. *Valued reward.*
- c. *Opportunities for advancement.*
- d. *Competent supervision.*
- e. *Supportive co-workers* ¹⁵.

Sedangkan menurut Gilmer dalam buku yang dikarang oleh As'ad, aspek-aspek dari pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Kesempatan untuk maju.
- b. Keamanan kerja.
- c. Gaji.
- d. Perusahaan dan manajemen.
- e. Pengawasan.
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan.
- g. Kondisi kerja.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan.
- i. Komunikasi.
- j. Fasilitas¹⁶.

Hal senada juga disampaikan oleh Ivancevich, Konopaske, dan Matteson yang mengidentifikasi sejumlah faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yaitu:

- a. Imbalan.
- b. Pekerjaan itu sendiri.
- c. Peluang promosi.
- d. Supervisi.
- e. Rekan kerja.
- f. Kondisi pekerjaan.
- g. Keamanan pekerjaan¹⁷.

Gibson dalam buku yang dikarang oleh Sopiah, menyebutkan aspek-aspek pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

¹⁵ Debra L. Nelson dan James Campbell Quick, *Understanding Organizational Behavior 2nd edition*, (Ohio: Thomson Learning, Inc., 2005), p. 85

¹⁶ Moh. As'ad, *op. cit.*, p. 114

¹⁷ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, *op. cit*

- a. Upah.
- b. Pekerjaan.
- c. Promosi.
- d. Penyelia.
- e. Rekan kerja¹⁸.

Sedangkan menurut Wexley dan Yukl dalam buku yang dikarang oleh Sopiah, berpendapat bahwa aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah:

- a. Upah.
- b. Pekerjaan.
- c. Pengawasan.
- d. Teman kerja.
- e. Materi pekerjaan.
- f. Jaminan kerja.
- g. Promosi¹⁹.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Sariati dalam buku yang dikarang oleh Sopiah, yang mengemukakan bahwa elemen-elemen kepuasan kerja adalah:

- a. Pekerjaan yang menantang.
- b. Gaji yang adil.
- c. Kondisi kerja yang mendukung.
- d. Dukungan dari rekan kerja²⁰.

Menurut Luthans, “Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan”²¹. Karakteristik pekerjaan pada desain kerja menunjukkan bahwa umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain itu,

¹⁸ Sopiah, *op. cit*

¹⁹ *Ibid*

²⁰ *Ibid*

²¹ Fred Luthans, *op. cit.*, p. 244

kompleksitas pekerjaan juga berhubungan dengan kepuasan kerja. Dalam hal gaji, Luthans berpendapat bahwa:

uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan²².

Luthans juga menambahkan bahwa “Promosi memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja”²³. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Sedangkan dalam hal pengawasan, Luthans berpendapat bahwa “Pengawasan (supervisi) merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja”²⁴.

Terdapat dua gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Yang kedua adalah manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi, dimana iklim partisipasi yang diciptakan penyelia memiliki efek yang lebih penting pada kepuasan kerja.

Adapun dalam hal rekan kerja, Luthans mengatakan bahwa:

rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja yang baik atau tim yang efektif membuat pekerjaan menjadi menyenangkan²⁵.

²² *Ibid*

²³ *Ibid*

²⁴ *Ibid.*, p. 245

²⁵ *Ibid*

Dari berbagai pendapat yang telah diuraikan tersebut, secara umum dapat diklasifikasikan bahwa dimensi atau aspek-aspek pekerjaan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

2. Locus Kontrol Internal

Definisi lokus kontrol menurut Rotter dalam buku yang dikarang oleh Pastorino dan Doyle-Portillo adalah “*The expectation for how much we can control the outcome of an event*”²⁶, yang artinya harapan untuk sejauh mana seseorang dapat mengendalikan hasil dari suatu kejadian. Sedangkan Lefcourt dalam buku yang dikarang oleh Robinson, Shaver, dan Wrightsman, mengatakan bahwa “*Locus of control refers to a generalized expectancy about the causation of reinforcement or outcomes, with one end of the unidimensional continuum labelled internal, and its opposite external*”²⁷. Teori tersebut menyatakan lokus kontrol adalah harapan umum tentang penyebab dari penguatan atau hasil dengan salah satu dimensi berkelanjutan yang dinamai internal dan eksternal.

Passer dan Smith juga menyatakan bahwa “*Locus of control an expectancy concerning the degree of personal control we have in our live*”²⁸, yang berarti lokus kontrol merupakan suatu harapan mengenai tingkatan kendali personal yang kita miliki dalam hidup ini.

²⁶ Ellen Pastorino dan Sussan Doyle-Portillo, *What is Psychology?*, (California: Thomson Learning, Inc., 2006), p. 657

²⁷ Herbert M. Lefcourt, “Measures of Personality and Social Psychological Attitudes”, In John P. Robinson, Philip R. Shaver, dan Lawrence S. Wrightsman, *Vol. 1 of Measures of Social Psychological Attitudes*, (t.t: Academic Press, Inc., t.th), p. 420

²⁸ Michael W. Passer dan Ronald E. Smith, *Psychology: The Science of Mind and Behavior 3rd edition*, (New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2007), p. 468

Jadi, lokus kontrol merupakan suatu harapan umum tentang tingkatan sejauh mana seseorang dapat mengendalikan hasil dari suatu peristiwa.

Pendapat lainnya mengenai definisi lokus kontrol disampaikan oleh McShane dan Von Glinov yang mengatakan lokus kontrol adalah “*A person’s general belief about the amount of control he or she has over personal life events*”²⁹. Teori tersebut mengatakan lokus kontrol adalah keyakinan umum seseorang mengenai seberapa banyak kendali yang ia miliki terhadap kejadian dalam hidupnya.

Kinicki dan Williams juga menyatakan bahwa “*Locus of control indicates how much people believe they control their fate through their own effort*”³⁰. Dalam arti bebas, teori tersebut menyatakan lokus kontrol menunjukkan seberapa banyak orang-orang yakin bahwa mereka mengendalikan nasib mereka melalui usaha mereka sendiri. Hal senada juga disampaikan oleh Hellriegel, Slocum, dan Woodman yang mengemukakan “*Locus of control refers to the extent to which individuals believe that they can control events affecting them*”³¹, yang artinya lokus kontrol merupakan tingkatan dimana individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan segala kejadian yang mempengaruhi mereka.

Dari berbagai pengertian mengenai lokus kontrol yang telah diuraikan, dapat dikatakan lokus kontrol adalah tingkatan sampai sejauh mana seseorang

²⁹ Steven L. McShane dan Marry Ann Von Glinov, *Organizational Behavior Essential 2nd edition*, (New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2009), p. 33

³⁰ Angelo Kinicki dan Brian K. Williams, *Management: A Practical Introduction*, (New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2003), p. 356

³¹ Don Hellriegel, John W. Slocum, dan Richard W. Woodman, *Organizational Behavior 9th edition*, (Ohio: Thomson Learning, 2001), p. 44

meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan segala kejadian yang mempengaruhi hidup mereka.

Menurut Larsen dan Buss, “*Locus of control refers to whether people tend to locate that responsibility internally, within themselves, or externally, in fate, luck, or chance*”³², yang artinya adalah lokus kontrol mengacu pada apakah orang-orang cenderung menempatkan tanggung jawab secara internal, dalam diri mereka sendiri, atau secara eksternal, pada nasib, keberuntungan, atau kesempatan. Sedangkan DuBrin mengemukakan bahwa “Lokus kontrol adalah cara seseorang melihat penyebab yang terjadi pada kehidupan mereka”³³.

Slavin mengemukakan bahwa “*Locus of control is a personality trait that concern whether people attribute responsibility for their own failure or success to internal or external factors*”³⁴. Teori tersebut mengemukakan lokus kontrol adalah karakteristik kepribadian mengenai apakah seseorang bertanggung jawab atas kegagalan atau keberhasilan mereka sendiri pada faktor internal atau faktor eksternal.

Berdasarkan pengertian dari para ahli mengenai lokus kontrol tersebut, maka lokus kontrol dibagi menjadi dua bagian yaitu internal dan eksternal. Dimana pada lokus kontrol internal, seseorang meyakini bahwa segala kejadian dalam hidup mereka, baik itu kesuksesan maupun kegagalan disebabkan oleh diri mereka sendiri. Berbeda dengan lokus kontrol eksternal

³² Randy J. Larsen dan David M. Buss, *Personality Psychology: Domains of Knowledge about Human Nature 2nd edition*, (New York: The McGraw Hill, 2005), p. 390

³³ Andrew J. DuBrin, *Essentials of Management*, (Ohio: Thomson Learning, Inc., 2003), p. 480

³⁴ Robert E. Slavin, *Educational Psychology Theory and Practice 4th edition*, (Massachusetts: Ally and Bacon, 2002), p. 355

yang meyakini bahwa hal-hal yang terjadi dalam hidup mereka berasal dari faktor luar, seperti keberuntungan, kesempatan, dan orang lain.

Adapun pengertian lokus kontrol internal lebih lanjut telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Seperti pendapat Ivancevich, Konopaske, dan Matteson yang mengemukakan bahwa:

orang-orang yang meyakini bahwa mereka mengatur dirinya sendiri secara sepenuhnya, penentu dari nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka disebut dengan orang-orang yang memiliki lokus kontrol internal³⁵.

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Wade dan Tavis yang mengatakan bahwa “Orang yang memiliki lokus kontrol internal (orang-orang internal) cenderung percaya bahwa mereka bertanggung jawab terhadap apa yang terjadi pada diri mereka”³⁶. Larsen dan Buss juga menambahkan “*An internal locus of control is the generalized expectancy that reinforcing events are under one’s control and that one is responsible for the major outcomes in life*”³⁷. Teori tersebut mengatakan lokus kontrol internal merupakan harapan umum bahwa peristiwa diperkuat di bawah satu kontrol dan salah satunya adalah tanggung jawab atas hasil-hasil utama di dalam hidup.

Lefcourt juga menambahkan bahwa:

*internal locus of control indicates that an individual believes that he or she is responsible for the reinforcement experienced in effect that the person’s actions, characteristics, qualities, etc. are prominent determinants of the experiences being queried*³⁸.

³⁵ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, *op. cit.*, p. 97

³⁶ Carole Wade dan Carol Tavis, *Psikologi edisi ke-9 Jilid 2*, (Jakarta: Erlangga, 2007), p. 298

³⁷ Randy J. Larsen dan David M. Buss, *op. cit.*, p. 392

³⁸ Herbert M. Lefcourt, *op. cit*

Dalam arti bebas, teori tersebut menyatakan lokus kontrol internal menunjukkan bahwa seseorang meyakini bahwa mereka bertanggung jawab untuk pengalaman penguatan dalam pengaruhnya pada perbuatan seseorang, karakteristik, kualitas, dll yang menentukan dari pengalaman.

Jadi, lokus kontrol internal adalah keyakinan seseorang bahwa merekalah yang bertanggung jawab atas hasil-hasil utama dalam hidup mereka yang ditentukan oleh pengalaman penguatan pada diri mereka.

Pengertian lokus kontrol internal lainnya disampaikan oleh Daft yang mengatakan bahwa “Orang-orang yang percaya bahwa mereka pemegang kendali atas nasib mereka sendiri disebut dengan individu-individu yang memiliki lokus kontrol internal”³⁹. Menurut Rotter dalam buku yang dikarang oleh Robbins dan Judge, mengatakan bahwa ”Internal adalah individu-individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka”⁴⁰.

Morris dan Maisto menyatakan bahwa “*People with internal locus of control are convinced they can control their own fate. They believe that through hard work, skill, and training, they can find reinforcement and avoid punishment*”⁴¹. Teori tersebut mengemukakan orang-orang dengan lokus kontrol internal meyakini bahwa mereka dapat memegang kendali atas nasib mereka sendiri. Mereka percaya bahwa melalui kerja keras, keterampilan, dan pelatihan, mereka dapat menemukan penguatan dan menghindari hukuman.

³⁹ Richard L. Daft, *Manajemen edisi 6 Jilid 2*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), p. 279

⁴⁰ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *op. cit.*, p. 138

⁴¹ Charles G. Morris dan Albert A. Maisto, *Psychology: An Introduction 12th edition*, (New Jersey: Pearson Education, Inc., 2005), p. 439

Passer dan Smith juga menambahkan bahwa *“People with an internal locus of control believe that life outcomes are largely under personal control and depend on their own behaviour”*⁴², yang artinya orang-orang dengan lokus kontrol internal yakin bahwa hasil dari kehidupan sebagian besar dibawah kendali personal dan bergantung pada perilaku mereka sendiri.

Dari beberapa definisi yang telah diuraikan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lokus kontrol internal merupakan keyakinan seseorang yang bahwa secara personal mereka merupakan pemegang kendali atas nasib mereka atau hasil-hasil yang mereka dapatkan dalam hidup.

Pendapat lainnya mengenai definisi lokus kontrol internal juga disampaikan oleh Luthans yang mengatakan bahwa *“Karyawan yang merasakan kontrol internal merasa bahwa secara personal mereka dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, atau usaha mereka sendiri”*⁴³. McShane dan Von Glinov menambahkan bahwa *“Those who feel that they can influence their own destiny have an internal locus of control”*⁴⁴, yang artinya mereka yang merasa bahwa mereka dapat mempengaruhi nasib mereka sendiri memiliki lokus kontrol internal.

Hellriegel, Slocum, dan Woodman juga mengatakan bahwa:

*internals control their own behaviour better, are more active politically and socially, likely to try to influence or persuade others and less likely to be influenced by others, more achievement oriented, and seek information about their situations*⁴⁵.

⁴² Michael W. Passer dan Ronald E. Smith, *op. cit*

⁴³ Fred Luthans, *op. cit.*, p. 210

⁴⁴ Steven L. McShane dan Marry Ann Von Glinov, *op. cit*

⁴⁵ Don Hellriegel, John W. Slocum, dan Richard W. Woodman, *op. cit.*, p. 45

Teori tersebut mengatakan, orang-orang dengan lokus kontrol internal mengendalikan perilaku mereka sendiri lebih baik, lebih aktif secara politik dan sosial, cenderung untuk mencoba mempengaruhi atau membujuk orang lain dan cenderung tidak mudah dipengaruhi oleh orang lain, lebih berorientasi pada pencapaian, dan mencari informasi tentang situasi mereka.

Schultz dan Schultz menyatakan bahwa:

internal locus of control personalities believe that the reinforcement they receive is under the control of their own behaviours and attributes. In addition, internals are less susceptible to attempts to influence, place a higher value on their skills, and more alert to environmental cues that they use to guide behaviour. They report lower anxiety and higher self esteem, are more responsible for their actions, and enjoy greater mental and physical health⁴⁶.

Teori tersebut mengatakan kepribadian lokus kontrol internal yakin bahwa penguatan (hasil) yang mereka terima berada dibawah kendali dari perilaku dan perbuatan mereka. Sebagai tambahan, orang-orang dengan lokus kontrol internal lebih mudah berusaha untuk mempengaruhi, menempatkan nilai yang tinggi pada kemampuan mereka, dan lebih waspada terhadap isyarat lingkungan yang mereka gunakan untuk menuntun perilaku. Mereka dilaporkan memiliki kecemasan yang rendah dan *self esteem* yang tinggi, lebih bertanggung jawab terhadap perbuatan mereka, dan menikmati kesehatan fisik dan mental yang lebih besar.

Dari definisi mengenai lokus kontrol internal yang telah dijelaskan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lokus kontrol internal adalah keyakinan seseorang bahwa mereka dapat mempengaruhi hasil-hasil utama dalam hidup

⁴⁶ Duane P. Schultz dan Sydney Ellen Schultz, *Theories of Personality*, (California: Thomson Learning, Inc., 2005), p. 436

mereka, seperti kesuksesan atau kegagalan. Dengan kata lain, orang-orang dengan lokus kontrol internal lebih mudah untuk mempengaruhi hal-hal yang ada dalam hidup mereka daripada dipengaruhi oleh orang lain.

Adapun hubungan antara lokus kontrol internal dengan kepuasan kerja telah banyak diteliti oleh para ahli. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Chen dan Silverthorne, dimana hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa “*An internal locus of control individuals was more easily satisfied with his or her job*”⁴⁷, yang artinya individu dengan lokus kontrol internal lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, Martin *et al* dalam jurnal yang ditulis oleh Chen dan Silverthorne, juga mengatakan bahwa “*As one might expect, people with internal locus of control report higher levels of job satisfaction*”⁴⁸, yang artinya sebagai salah satu pengharapan, orang-orang dengan lokus kontrol internal dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Noor *et al* dalam jurnal yang ditulis oleh Ahmad, menyatakan bahwa “*Research have found that people with an internal tend to be more satisfied with their jobs*”⁴⁹, yang artinya penelitian telah menemukan bahwa orang-orang dengan lokus kontrol internal cenderung untuk lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sedangkan pendapat Norris dan Niebuhr dalam buku yang dikarang oleh Kreitner dan Kinicki, menyatakan bahwa “*There is a stronger relationship between job satisfaction and performance for internals locus of*

⁴⁷ Jui-Chen Chen dan Colin Silverthorne, “The Impact of Locus Of Control on Job Stress, Job Performance, and Job Satisfaction in Taiwan”, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 29 No. 7, 2008, pp. 572-582

⁴⁸ *Ibid*

⁴⁹ Aminah Ahmad, “The Mediating of Work-Family Conflict on the Relationship Between Locus Of Control and Job Satisfaction”, *Journal of Social Science*, Vol. 5 No. 4, 2009, pp. 348-354

control”⁵⁰. Teori tersebut mengemukakan terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja untuk orang-orang dengan lokus kontrol internal.

Pendapat lainnya juga dikemukakan oleh Mitchell, Smyser, dan Weed dalam buku yang dikarang oleh Luthans, yang mengatakan bahwa “Karyawan yang terkontrol secara internal lebih puas dengan pekerjaan mereka”⁵¹. Pendapat tersebut juga didukung oleh Judge dan Bono dalam buku yang dikarang oleh Nelson dan Quick, yang mengatakan bahwa “*Internals have been found to have higher job satisfaction*”⁵², yang artinya orang-orang dengan lokus kontrol internal ditemukan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Spector dalam buku yang dikarang oleh McShane dan Von Glinov, yang mengemukakan bahwa “*Internal are also more satisfied with their jobs, cope better in stressful situations, and are more motivated by performance-based reward system*”⁵³. Teori tersebut menyatakan orang-orang dengan lokus kontrol internal juga lebih puas dengan pekerjaan mereka, mengatasi situasi yang penuh dengan stres lebih baik, dan lebih termotivasi oleh kinerja yang berdasarkan sistem penghargaan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tanggapan atau keadaan emosional, sikap, serta perasaan seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka yang berasal dari pengalaman kerjanya, baik itu yang positif maupun yang negatif. Kepuasan kerja memiliki lima indikator yang ditarik

⁵⁰ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *op. cit.*, p. 170

⁵¹ Fred Luthans, *op. cit.*

⁵² Debra L. Nelson dan James Campbell Quick, *op. cit.*, p. 98

⁵³ Steven L. McShane dan Marry Ann Von Glinov, *op. cit.*, p. 34

dari dimensi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan (supervisi), dan rekan kerja.

Sedangkan pengertian lokus kontrol internal adalah keyakinan seseorang bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas hidup mereka secara sepenuhnya serta bertanggung jawab terhadap apa yang terjadi pada diri mereka.

B. Kerangka Berpikir

Karakteristik kepribadian seseorang mempengaruhi perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan melalui cara yang sangat beragam. Dalam kehidupan berorganisasi, lokus kontrol dapat digunakan untuk menjelaskan perilaku kerja melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Contohnya adalah ketika seorang karyawan memiliki kinerja yang baik, mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha atau keterampilan mereka sendiri. Maka, karyawan tersebut termasuk dalam individu yang memiliki lokus kontrol internal. Di lain pihak, karyawan dengan lokus kontrol eksternal meyakini bahwa ketika mereka berkinerja dengan baik, mereka menganggap bahwa hasil yang diperoleh tersebut disebabkan oleh keberuntungan atau karena kemudahan dari pekerjaan tersebut.

Perilaku kerja lainnya yang juga sering dihubungkan dengan kepribadian lokus kontrol, khususnya lokus kontrol internal adalah kepuasan kerja. Dalam perilaku organisasi, orang-orang dengan lokus kontrol internal lebih sering menunjukkan kepuasan pada pekerjaannya karena mereka merasa ikut menentukan atau memutuskan tindakannya untuk perusahaan. Jika situasi dalam

perusahaan tidak menarik, mereka sendiri merasa ikut bertanggung jawab. Kalau pekerjaannya tetap tidak memuaskan, orang-orang internal memutuskan untuk keluar atau pindah pekerjaan. Orang-orang dengan lokus kontrol internal juga lebih aktif mencari informasi sebelum mengambil keputusan dan lebih berusaha untuk mengontrol lingkungannya, termasuk lingkungan kerja mereka.

Selain itu, karyawan dengan lokus kontrol internal biasanya tidak memerlukan pengawasan sebanyak karyawan dengan lokus kontrol eksternal. Hal ini disebabkan karena karyawan dengan lokus kontrol internal lebih meyakini bahwa perilaku kerja mereka akan mempengaruhi hasil. Karyawan dengan lokus kontrol internal juga melihat lebih banyak tantangan dalam pekerjaan mereka, cenderung mendapatkan pekerjaan yang lebih rumit dan menantang, serta membuat mereka semakin nyaman dengan pekerjaan mereka. Jika seorang karyawan menganggap dirinya tidak pandai dan tidak mampu bekerja, ia akan berpikir mengapa ia mau menerima pekerjaan yang rumit tersebut. Itulah mengapa, karyawan dengan lokus kontrol internal memiliki kendali atas pekerjaan mereka.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut: “Terdapat hubungan positif antara lokus kontrol internal dengan kepuasan kerja, semakin tinggi lokus kontrol internal, semakin tinggi kepuasan kerja”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan data yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliabel) mengenai hubungan antara lokus kontrol internal dengan kepuasan kerja pada karyawan Matahari Department Store Cabang Mal Ciputra di Jakarta Barat.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Matahari Department Store Cabang Mal Ciputra yang beralamat di Jalan S. Parman, Jakarta Barat. Alasan peneliti memilih tempat tersebut karena Matahari Department Store merupakan salah satu Department Store terbesar dan terkemuka di Jakarta.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan, terhitung mulai dari bulan Mei 2010 hingga Juli 2010. Waktu tersebut dipilih karena merupakan waktu yang paling efektif untuk melaksanakan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei dengan pendekatan korelasional, yaitu penelitian dengan menggunakan

kuesioner berisikan pertanyaan yang mengukur hubungan diantara variabel-variabel yang diteliti¹.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah total semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya². Sedangkan populasi terjangkau merupakan batasan populasi yang sudah direncanakan oleh peneliti di dalam rancangan penelitian³.

Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan Matahari Department Store Cabang Mal Ciputra di Jakarta Barat, yang berjumlah 136 orang. Sedangkan populasi terjangkaunya adalah karyawan tetap Matahari Department Store Cabang Mal Ciputra di Jakarta Barat yang berjumlah 87 orang.

Sementara itu, sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi⁴. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil adalah 72 orang. Hal ini berdasarkan tabel penentuan sampel dengan taraf kesalahan 5% yang dikemukakan oleh Issac dan Michael⁵.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak sederhana (*simple random sampling*), yaitu teknik yang

¹ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), p. 143

² Sudjana, *Metoda Statistika*, (Bandung: Tarsito, 2005), p. 6

³ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *loc. cit.*, p. 120

⁴ Sudjana, *loc. cit*

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2006), p. 128

digunakan untuk memberikan kesempatan yang sama untuk dipilih secara acak bagi setiap individu atau unit dalam keseluruhan populasi⁶.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu lokus kontrol internal (variabel X) yang merupakan variabel bebas dan kepuasan kerja (variabel Y) yang merupakan variabel terikat.

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Dimensi dari kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan (supervisi), dan rekan kerja.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja diukur oleh dimensi pekerjaan itu sendiri, yang mencerminkan indikator tugas yang menarik dan kesempatan untuk belajar; dimensi gaji, yang mencerminkan indikator upah yang diterima dan upah yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi; dimensi promosi, yang mencerminkan indikator kesempatan untuk maju dalam organisasi; dimensi pengawasan (supervisi), yang mencerminkan indikator kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan kemampuan atasan untuk memberikan dukungan perilaku; dan dimensi rekan kerja, yang mencerminkan indikator rekan kerja yang pandai secara teknis dan rekan kerja yang mendukung secara sosial.

⁶ Sudjana, *op. cit*

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen berbentuk Skala Likert sebanyak 18 (delapan belas) butir pernyataan yang mencerminkan indikator-indikator kepuasan kerja.

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 yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.1
Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

No.	Dimensi	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
			+	-	+	-
1	Pekerjaan Itu Sendiri	a. Tugas yang menarik.	1,2	4	1,2	4
		b. Kesempatan untuk belajar.	3	5*	3	
2	Gaji	a. Upah yang diterima.	7	6	6	5
		b. Upah yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.	8	9*, 10*	7	
3	Promosi	a. Kesempatan untuk maju dalam organisasi.	11	14	8	10
4	Pengawasan (supervisi)	a. Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis.	12	22	9	18
		b. Kemampuan atasan untuk memberikan dukungan perilaku.	21	15, 16	17	11, 12
5	Rekan Kerja	a. Rekan kerja yang pandai secara teknis.	13*, 17		13	
		b. Rekan kerja yang mendukung secara sosial.	18, 20	19	14, 16	15

Keterangan: * (butir pernyataan yang drop)

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan Skala Likert, terdapat lima alternatif jawaban yang telah disediakan dengan rentang skor 1 sampai 5 sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- RR = Ragu-Ragu
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

Tabel III.2

Skala Penilaian Untuk Instrumen Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Positif	5	4	3	2	1
2	Negatif	1	2	3	4	5

d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan 22 (dua puluh dua) butir pernyataan yang mengacu pada dimensi-dimensi variabel kepuasan kerja yang ada pada Tabel III.1 Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja.

Tahap berikutnya, konsep instrumen tersebut dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh instrumen tersebut mengukur variabel Y (Kepuasan Kerja). Setelah konsep instrumen tersebut disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen

diujicobakan pada 30 karyawan *Sales Promotion* Matahari Department Store Cabang Mal Ciputra di Jakarta Barat.

Dari hasil ujicoba validitas tersebut, terdapat 4 (empat) butir pernyataan yang drop dari 22 (dua puluh dua) butir pernyataan, dimana kriteria yang ditentukan adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Setelah ujicoba instrumen, dilakukan penelitian dengan sampel sebanyak 72 karyawan Matahari Department Store Cabang Mal Ciputra di Jakarta Barat.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil ujicoba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumusnya adalah sebagai berikut⁷:

$$r_{it} = \frac{\sum y_i y_t}{\sqrt{\sum y_i^2 y_t^2}}$$

Keterangan:

r_{it} = koefisien korelasi

y_i = jumlah kuadrat deviasi skor butir dari Y_i

y_t = jumlah kuadrat deviasi skor total dari Y_t

Sedangkan rumus untuk menghitung varians butir dan varians total adalah sebagai berikut⁸:

$$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 (\sum Y_i)^2}{N} \quad \text{dan} \quad S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 (\sum Y_t)^2}{N}$$

⁷ Djaali, dkk, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta, 2000), p. 117

⁸ *Ibid*

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$.

Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun, jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dihitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas, yakni *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* digunakan apabila skor butirnya bukan 0 dan 1 tetapi bertingkat, yaitu 1 sampai dengan 3 atau 5⁹. Adapun rumus tersebut adalah sebagai berikut¹⁰:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pernyataan yang valid
- $\sum S_i^2$ = jumlah varians butir
- S_t^2 = varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut¹¹:

$$S^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N}$$

keterangan: bila $N > 30$ ($N-1$)

- Y = skor yang dimiliki subjek penelitian
- N = jumlah responden

⁹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian Edisi Revisi*, (Jakarta: Rhineka Cipta, 2009), p. 180

¹⁰ *Ibid*

¹¹ *Ibid.*, p. 288

2. Lokus Kontrol Internal

a. Definisi Konseptual

Lokus kontrol internal adalah keyakinan seseorang bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas hidup mereka secara sepenuhnya serta bertanggung jawab terhadap apa yang terjadi pada diri mereka.

b. Definisi Operasional

Lokus kontrol internal diukur oleh indikator pemegang kendali atau, yang mencerminkan sub indikator kerja keras dan pengetahuan dan indikator tanggung jawab, yang mencerminkan sub indikator hasil utama dalam hidup dan usaha.

Lokus kontrol internal dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen berbentuk Skala Likert sebanyak 8 (delapan) butir pernyataan yang mencerminkan indikator-indikator dari lokus kontrol internal.

c. Kisi-Kisi Instrumen Lokus Kontrol Internal

Kisi-kisi instrumen lokus kontrol internal yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel lokus kontrol internal yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final. Kisi-kisi instrumen lokus kontrol internal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.3
Kisi-Kisi Instrumen Lokus Kontrol Internal

No.	Indikator	Sub-Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
			+	-	+	-
1	Pemegang Kendali	a. Kerja Keras.	1	4,5	1	4,5
		b. Pengetahuan.	2,3	9*	2,3	
2	Tanggung Jawab	a. Hasil utama dalam hidup.	6	8*	6	
		c. Usaha.	7,10		7,8	

Keterangan: * (butir pernyataan yang drop)

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan Skala Likert, terdapat lima alternatif jawaban yang telah disediakan dengan rentang skor 1 sampai 5 sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- RR = Ragu-Ragu
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

Tabel III.4
Skala Penilaian Untuk Instrumen Lokus Kontrol Internal

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Positif	5	4	3	2	1
2	Negatif	1	2	3	4	5

d. Validasi Instrumen Lokus Kontrol Internal

Proses pengembangan instrumen lokus kontrol internal dimulai dengan penyusunan 10 (sepuluh) butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel lokus kontrol internal yang ada pada Tabel III.3 Kisi-Kisi Instrumen Lokus Kontrol Internal.

Tahap berikutnya, konsep instrumen tersebut dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh instrumen tersebut mengukur variabel X (Lokus Kontrol Internal). Setelah konsep instrumen tersebut disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diujicobakan pada 30 karyawan *Sales Promotion* Matahari Department Store Cabang Mal Ciputra di Jakarta Barat.

Dari hasil ujicoba validitas tersebut, terdapat 2 (dua) butir pernyataan yang drop dari 10 (sepuluh) butir pernyataan, dimana kriteria yang ditentukan adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Setelah ujicoba instrumen, dilakukan penelitian dengan sampel sebanyak 72 karyawan Matahari Department Store Cabang Mal Ciputra di Jakarta Barat.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumusnya adalah sebagai berikut¹²:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 X_t^2}}$$

Keterangan:

¹² Djaali, dkk, *op. cit*

r_{it} = koefisien korelasi

x_i = jumlah kuadrat deviasi skor butir dari X_i

x_t = jumlah kuadrat deviasi skor total dari X_t

Sedangkan rumus untuk menghitung varians butir dan varians total adalah sebagai berikut¹³:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} \quad \text{dan} \quad S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N}$$

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dihitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas, yakni *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* digunakan apabila skor butirnya bukan 0 dan 1 tetapi bertingkat, yaitu 1 sampai dengan 3 atau 5¹⁴. Adapun rumus tersebut adalah sebagai berikut¹⁵:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$ = jumlah varians butir

¹³ *Ibid*

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *op. cit*

¹⁵ *Ibid*

S_t^2 = varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut¹⁶:

$$S^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

keterangan: bila $N > 30$ ($N-1$)

X = skor yang dimiliki subjek penelitian

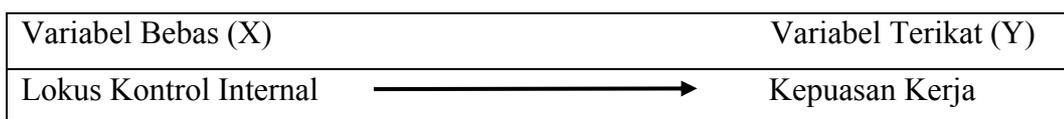
N = jumlah responden

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Dalam penelitian ini, lokus kontrol internal merupakan variabel independen (bebas) atau variabel yang mempengaruhi (disimbolkan dengan huruf X), sedangkan kepuasan kerja merupakan variabel dependen (terikat) atau variabel yang dipengaruhi (disimbolkan dengan huruf Y).

Gambar III.1

Konstelasi Hubungan Antar Variabel



Keterangan:

X : Variabel Bebas, yaitu Lokus Kontrol Internal

Y : Variabel Terikat, yaitu Kepuasan Kerja

————→ : Arah Hubungan

Dengan asumsi:

¹⁶ *Ibid.*, p. 288

Variabel bebas (X) akan berhubungan dengan variabel terikat (Y), yaitu apabila terjadi perubahan pada variabel X, maka akan diikuti dengan perubahan pada variabel Y. Adapun perubahan yang terjadi bersifat positif. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu terdapat hubungan hubungan positif antara variabel X terhadap variabel Y.

G. Teknik Analisis Data

1. Mencari Persamaan Regresi:

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (Y) dapat diprediksi melalui variabel independen (X) secara individual. Adapun perhitungan persamaan regresi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut¹⁷:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} = variabel terikat yang diramalkan

X = variabel bebas

a = bilangan konstan

b = koefisien arah regresi linier

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut¹⁸:

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \quad \text{atau} \quad a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$b = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

¹⁷ Sudjana, *op. cit.*, p. 312

¹⁸ *Ibid.*, p. 315

Keterangan:

ΣX = jumlah skor dalam sebaran X

ΣY = jumlah skor dalam sebaran Y

ΣXY = jumlah skor X dan skor Y yang berpasangan

ΣX^2 = jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

N = jumlah responden

2. Uji Persyaratan Analisis:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y dan X dengan menggunakan *Liliefors* pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ ¹⁹. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$L_o = | F(Z_i) - S(Z_i) |$$

Keterangan:

L_o = L observasi (harga mutlak terbesar)

$F(Z_i)$ = peluang angka baku

$S(Z_i)$ = proporsi angka baku

Hipotesis statistik:

H_0 : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal

H_1 : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengujian:

¹⁹ *Ibid.*, p. 466

H_0 diterima jika $L_{\text{tabel}} > L_{\text{hitung}}$, maka galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui berarti atau tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y yang didapat melalui persamaan regresi. Perhitungan signifikansi regresi adalah sebagai berikut²⁰:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{KT_{(b/a)}}{KT_{(\text{res})}}$$

F_{tabel} dihitung dengan menggunakan dk pembilang dan dk penyebut $(n-2)$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Hipotesis Statistik:

$$H_0 : \beta \leq 0$$

$$H_1 : \beta > 0$$

Kriteria Pengujian:

H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka regresi berarti

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel X dan variabel Y. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut²¹:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{KT_{(TC)}}{KT_{(E)}}$$

²⁰ *Ibid.*, p. 328

²¹ *Ibid.*, p. 332

F_{tabel} dicari dengan menggunakan db pembilang (k-2) dan db penyebut (n-k).

Hipotesis Statistik:

$$H_0 : Y \leq \alpha + \beta X$$

$$H_1 : Y > \alpha + \beta X$$

Kriteria Pengujian:

H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka regresi linier

Untuk mengetahui keberartian dan linieritas persamaan regresi diatas digunakan tabel ANAVA berikut ini²²:

²² *Ibid*

Tabel III.5
Daftar Analisa Varians Untuk Uji Keberartian dan Linieritas Regresi

Sumber Variansi	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-Rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	Keterangan
Total	N	$(\Sigma Y)^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	$\frac{JK_{reg(a)}}{db_{reg(a)}}$		
Regresi (b/a)	1	$b\left(\Sigma XY - \frac{\Sigma X \Sigma Y}{n}\right)$	$\frac{JK_{reg(b/a)}}{db_{reg(b/a)}}$	$\frac{KT_{reg(b/a)}}{KT_{reg(res)}}$	$F_h > F_t$ maka regresi berarti
Residu	n-2	$\Sigma Y^2 - JK_{reg(b/a)} - JK_{reg(a)}$	$\frac{JK_{residu}}{db_{residu}}$		
Tuna Cocok (TC)	k-2	$JK_{residu} - JK_{(E)}$	$\frac{JK_{(TC)}}{db_{(TC)}}$	$\frac{KT_{(TC)}}{KT_{(G)}}$	$F_h < F_t$ maka regresi linier
Galat Kekeliruan (G)	n-k	$\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	$\frac{JK_{(E)}}{db_{(G)}}$		

c. Uji Koefisien Korelasi

Perhitungan ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel yang diteliti serta untuk mengetahui besar-kecilnya hubungan tersebut. Sesuai dengan data yang tersedia, maka untuk mencari koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut digunakan rumus *Product Moment* dari Pearson. Rumusnya adalah sebagai berikut²³:

²³ Suharsimi Arikunto, *op. cit.*, p. 327

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi yang dicari

N = jumlah responden

X = nilai variabel 1

Y = nilai variabel 2

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Menggunakan uji-t untuk mengetahui signifikansi hubungan kedua variabel. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut, maka terlebih dahulu harus dicari harga t pada tabel nilai dengan melihat berapa derajat bebas (db) dan taraf signifikan satu arah yang sudah ditentukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan resiko kesalahan secara statistik dinyatakan dengan $\alpha = 0,05$.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut²⁴:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = skor signifikan koefisien korelasi

r = koefisien korelasi product moment

n = jumlah responden

Hipotesis Statistik:

$$H_0 : \rho \leq 0$$

²⁴ Sudjana, *op. cit.*, p. 380

$$H_1 : \rho > 0$$

Kriteria Pengujian:

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat hubungan yang signifikan

e. Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (Kepuasan Kerja) ditentukan oleh X (Lokus Kontrol Internal)²⁵. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r_{xy}^2 = Koefisien Product Moment

²⁵ Sudjana, *op. cit.*, p. 368

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian merupakan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data dari dua variabel dalam penelitian ini yang diperoleh melalui proses pengisian kuesioner oleh 72 responden. Pengolahan skor dalam hasil penelitian ini menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Variabel bebas yaitu yang mempengaruhi dilambangkan dengan X, dalam penelitian variabel bebasnya adalah lokus kontrol internal. Sedangkan untuk variabel terikatnya yang dipengaruhi dilambangkan dengan Y, dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kepuasan kerja.

1. Kepuasan Kerja

Data kepuasan kerja (variabel Y) merupakan data primer yang diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rentang nilai variabel kepuasan kerja berada antara 50 (nilai terendah) sampai dengan 82 (nilai tertinggi), skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 69,56; varians (S^2) sebesar 65,49; dan Simpangan Baku sebesar 8,09.

Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini, dimana rentang skor yang diperoleh adalah 32; banyaknya kelas interval adalah 7 dengan perhitungan $1 + (3,3) \log 72$; serta panjang kelas adalah 5.

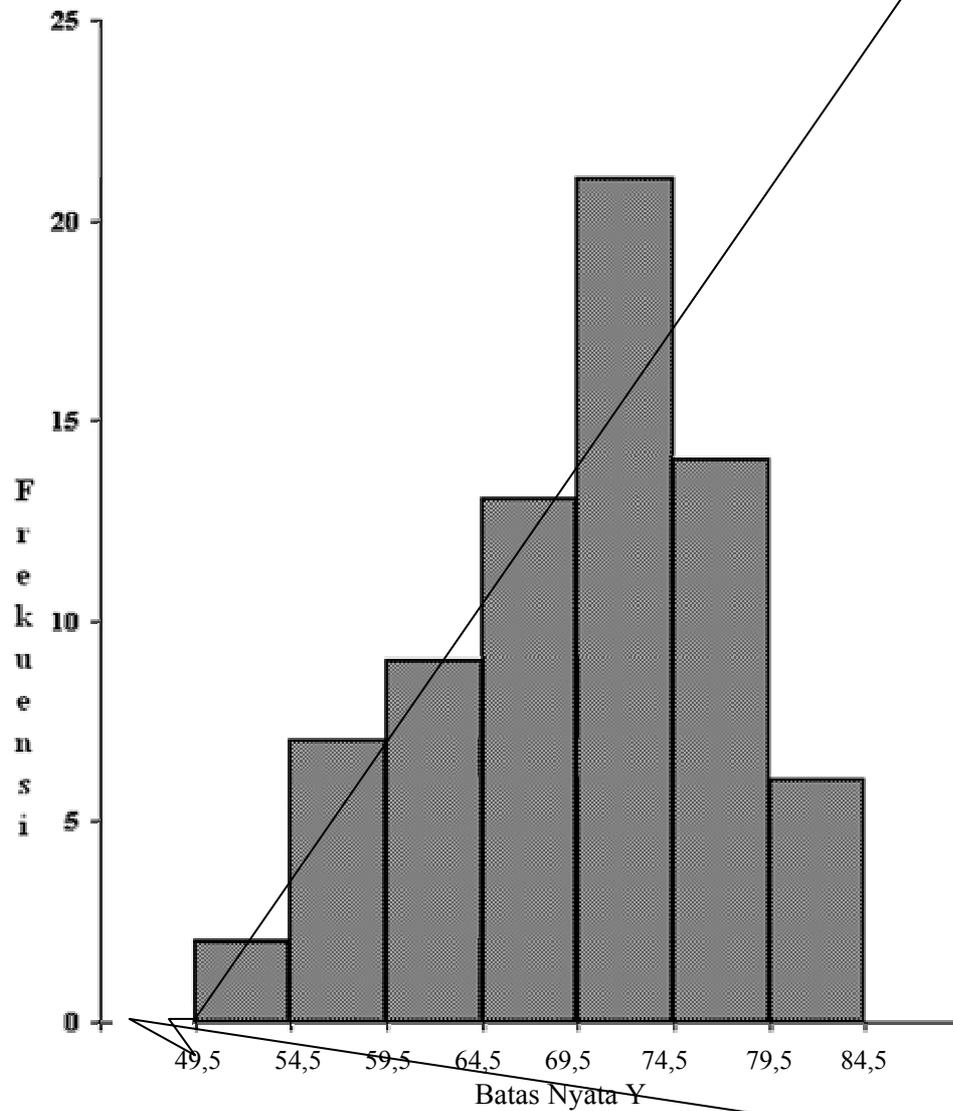
Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
50	-	54	49.5	54.5	2	2.8%
55	-	59	54.5	59.5	7	9.7%
60	-	64	59.5	64.5	9	12.5%
65	-	69	64.5	69.5	13	18.1%
70	-	74	69.5	74.5	21	29.2%
75	-	79	74.5	79.5	14	19.4%
80	-	84	79.5	84.5	6	8.3%
Jumlah					72	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y diatas, dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 7 dan panjang kelas adalah 5. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,05 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,05. Frekuensi relatif terbesar yaitu sebanyak 21 responden yang berada pada kelas kelima, yaitu pada rentang 70-74 sebesar 29,2%, sedangkan frekuensi relatif terendah yaitu sebanyak 2 responden berada pada kelas pertama yaitu pada rentang 50-54 sebesar 2,8%.

Dari tabel distribusi variabel Y diatas, maka dapat dilihat grafik histogram kepuasan kerja sebagai berikut:

Gambar IV.1
Grafik Histogram Kepuasan Kerja



Berdasarkan gambar histogram diatas, terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas kelima dengan batas nyata 69,5-74,5; sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas pertama dengan batas nyata 49,5-54,5.

2. Lokus Kontrol Internal

Data lokus kontrol internal (variabel X) merupakan data primer yang diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rentang nilai variabel lokus kontrol internal berada antara 19 (nilai terendah) sampai dengan 38 (nilai tertinggi), skor rata-rata (\bar{X}) sebesar 30,24; varians (S^2) sebesar 17,39; dan simpangan baku (S) sebesar 4,17.

Distribusi frekuensi data lokus kontrol internal dapat dilihat pada tabel berikut ini, dimana rentang skor yang diperoleh adalah 19; banyaknya kelas interval adalah 7 dengan perhitungan $1 + (3,3) \log 72$; serta panjang kelas adalah 3.

Tabel IV.2

Distribusi Frekuensi Lokus Kontrol Internal

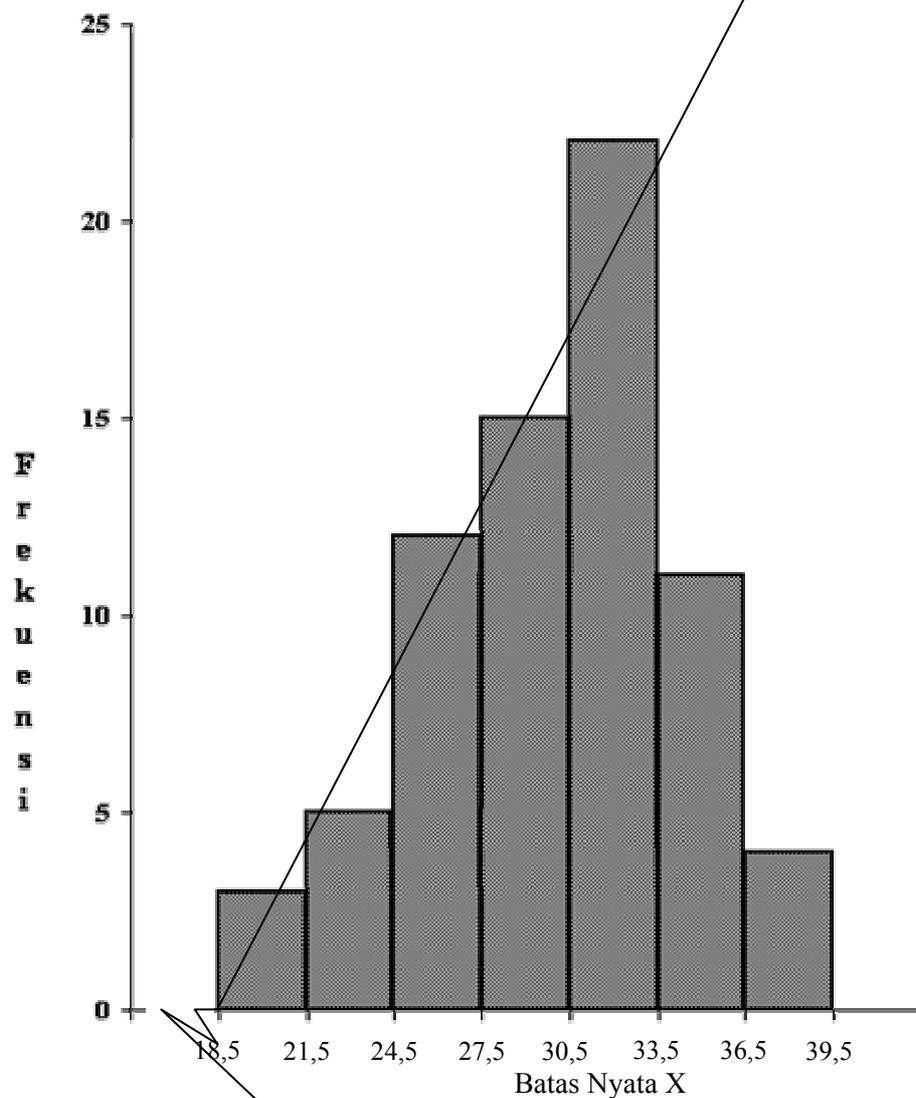
Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
19	-	21	18.5	21.5	3	4.2%
22	-	24	21.5	24.5	5	6.9%
25	-	27	24.5	27.5	12	16.7%
28	-	30	27.5	30.5	15	20.8%
31	-	33	30.5	33.5	22	30.6%
34	-	36	33.5	36.5	11	15.3%
37	-	39	36.5	39.5	4	5.6%
Jumlah					72	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel X diatas, dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 7 dan panjang kelas adalah 3. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,05 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,05. Frekuensi relatif terbesar yaitu

sebanyak 22 responden yang berada pada kelas kelima, yaitu pada rentang 31-33 sebesar 30,6%, sedangkan frekuensi relatif terendah yaitu sebanyak 3 responden berada pada kelas pertama yaitu pada rentang 19-21 sebesar 4,2%.

Dari tabel distribusi variabel X diatas, maka dapat dilihat grafik histogram lokus kontrol internal seperti dibawah ini:

Gambar IV.2
Grafik Histogram Lokus Kontrol Internal



Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas kelima dengan batas nyata 30,5-33,5; sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas pertama dengan batas nyata 18,5-21,5.

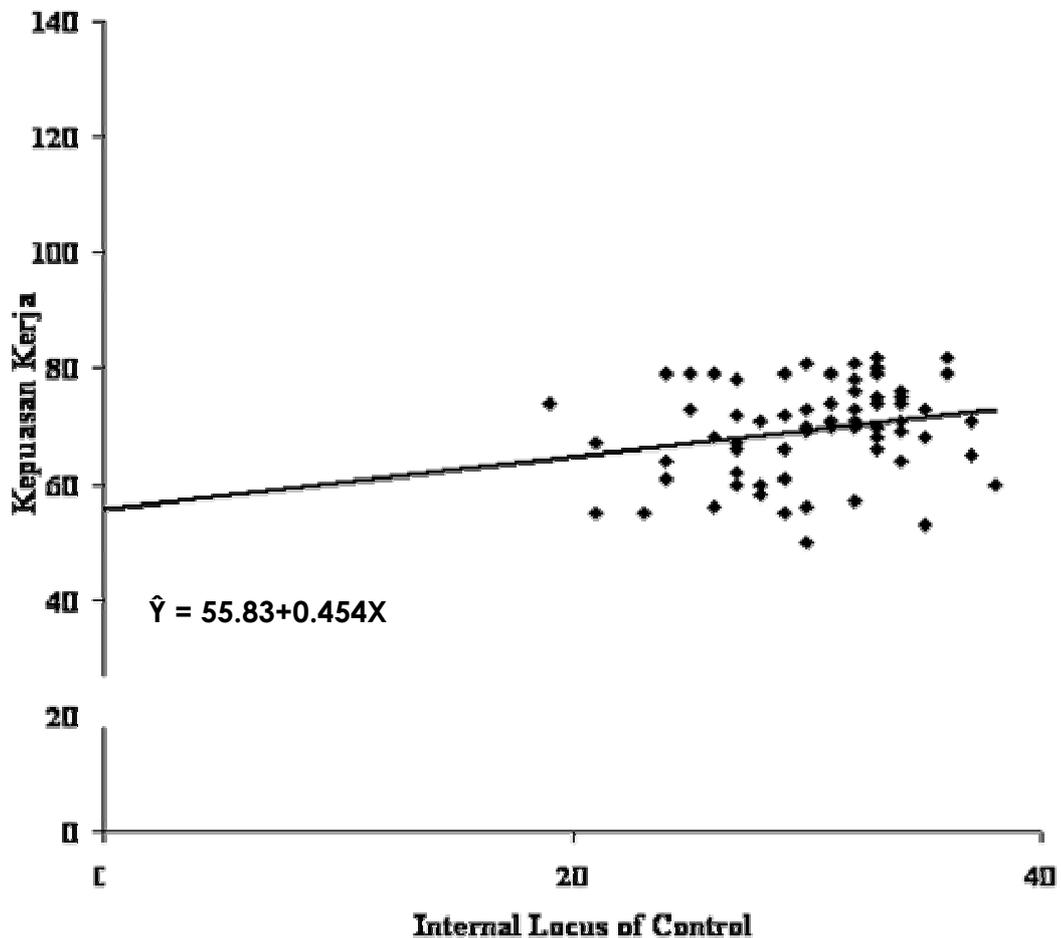
B. Analisis Data

1. Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini, hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan teknik analisa regresi dan korelasi. Hipotesis yang diajukan adalah: “Terdapat hubungan positif antara lokus kontrol internal dengan kepuasan kerja”. Dengan kata lain, diduga semakin tinggi lokus kontrol internal, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya, apabila lokus kontrol internal rendah, maka kepuasan kerja rendah pula.

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara lokus kontrol internal dengan kepuasan kerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,454 dan konstanta sebesar 55,83. Dengan demikian, bentuk hubungan antara variabel X (Lokus Kontrol Internal) dan variabel Y (Kepuasan Kerja), memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 55,83 + 0,454X$. Selanjutnya, persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor lokus kontrol internal akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,454 skor pada konstanta 55,83. Persamaan garis linier regresi $\hat{Y} = 55,83 + 0,454X$ dapat dilukiskan pada gambar berikut ini:

Gambar IV.3
Grafik Persamaan Regresi



2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas variabel dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan menggunakan uji *Liliefors* pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ untuk sampel sebanyak 72 responden, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} <$

L_{tabel} , dan jika sebaliknya maka galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal.

Dari hasil perhitungan uji *Liliefors*, $L_{\text{hitung}} = 0,059$ dan $L_{\text{tabel}} = 0,104$; ini menandakan bahwa $L_{\text{tabel}} > L_{\text{hitung}}$, yang berarti H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal, sehingga penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Hipotesis penelitian adalah “Terdapat hubungan positif antara lokus kontrol internal dengan kepuasan kerja”. Dengan kata lain, diduga semakin tinggi lokus kontrol internal, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja, dan sebaliknya, apabila lokus kontrol internal rendah, maka kepuasan kerja pun rendah. Selanjutnya dilakukan uji keberartian (signifikansi) dan uji linieritas persamaan regresi lokus kontrol internal dan kepuasan kerja, dimana hasil perhitungannya disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.3

ANOVA Untuk Pengujian Signifikansi dan Linieritas

$$\text{Persamaan Regresi } \hat{Y} = 55,83 + 0,454X$$

Sumber Varians	db	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	72	352984.00			
Regresi (a)	1	348334.22			
Regresi (b/a)	1	254.43	254.43	4.05	3.98
Sisa	70	4395.34	62.79		
Tuna Cocok	16	1225.58	76.60	1.30	1.83
Galat Kekeliruan	54	3169.76	58.70		

b. Uji Linieritas Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui berarti atau tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y, yang dibentuk melalui uji persamaan regresi. Sedangkan uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel X dan variabel Y.

Pada tabel distribusi F dengan menggunakan db pembilang satu dan db penyebut $(n-2) = 70$ pada $\alpha = 0.05$ diperoleh $F_{hitung} = 4,05$; sedangkan $F_{tabel} = 3,98$. Dari hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel diatas bahwa $F_h = 4,05 > F_t = 3,98$; sehingga regresi signifikan.

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linieritas regresi dengan db pembilang $(k-2) = 16$ dan db penyebut $(n-k) = 54$ dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{hitung} = 1,30$; sedangkan $F_{tabel} = 1,83$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_h < F_t$ yang berarti regresi linier.

Hasil pengujian pada tabel diatas menyimpulkan bahwa bentuk hubungan antara lokus kontrol internal dengan kepuasan kerja adalah linier dan signifikan. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor lokus kontrol internal, akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,454 skor pada konstanta 55,83.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lokus kontrol internal bukan secara kebetulan mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikan ($\alpha = 0,05$).

c. Uji Koefisien Korelasi

Selanjutnya menentukan koefisien korelasi dalam rangka mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka digunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson.

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh $r_{xy} = 0,234$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dari sampel sebanyak 72 karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa $r_{xy} = 0,234 > 0$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara variabel X (Lokus Kontrol Internal) dengan variabel Y (Kepuasan Kerja).

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk mengetahui apakah hubungan variabel X dengan Y signifikan atau tidak, maka dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t pada taraf signifikansi 0,05 dengan db (n-2). Kriteria pengujiannya adalah signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tidak signifikan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 2,10$; sedangkan $t_{tabel} = 1,67$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (lokus kontrol internal) dengan variabel Y (kepuasan kerja).

e. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase ketergantungan variabel Y (Kepuasan Kerja) terhadap variabel X (Lokus Kontrol Internal).

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 5,90%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 5,90% kepuasan kerja

ditentukan oleh lokus kontrol internal dan sisanya ditentukan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

C. Interpretasi Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan bahwa terdapat hubungan positif antara lokus kontrol internal dengan kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 2,10 jauh lebih besar dari pada nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ yaitu 1,67. Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 55,83 + 0,454X$.

Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan 1 (satu) tingkat lokus kontrol internal akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kepuasan kerja sebesar 0,454 pada konstanta 55,83.

Hasil analisis korelasi sederhana antara lokus kontrol internal dengan kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,234. Nilai ini memberikan pengertian bahwa ada hubungan positif antara lokus kontrol internal dengan kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat lokus kontrol internal maka semakin besar pula kepuasan kerja. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah tingkat lokus kontrol internal, semakin rendah pula kepuasan kerja.

Besarnya variabel kepuasan kerja ditentukan oleh variabel lokus kontrol internal dan dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,0590. Secara statistik, nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 5,90% kepuasan kerja ditentukan atau dipengaruhi oleh lokus kontrol internal sisanya ditentukan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti sangat menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti juga menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang dilakukan selama penelitian ini berlangsung, diantaranya adalah:

1. Keterbatasan faktor yang diteliti yakni hanya mengenai hubungan antara lokus kontrol internal dengan kepuasan kerja. Sementara banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Penelitian dilakukan pada objek yang terbatas, yaitu karyawan Matahari Department Store Cabang Mal Ciputra di Jakarta Barat, sehingga hasil penelitian akan berbeda hasilnya dengan objek yang berbeda pula.
3. Keterbatasan waktu dan lokasi dalam penelitian, karena diperlukan waktu yang relatif lama dalam memperoleh data.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui hubungan antara Locus Kontrol Internal yang menjadi variabel bebas dengan Kepuasan Kerja yang menjadi variabel terikat pada karyawan Matahari Department Store Cabang Mal Ciputra di Jakarta Barat.
2. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara lokus kontrol internal dengan kepuasan kerja pada karyawan Matahari Department Store Cabang Mal Ciputra di Jakarta Barat.
3. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah mencari persamaan regresi. Dari analisis tersebut antara lokus kontrol internal (variabel X) dengan kepuasan kerja (variabel Y) memiliki persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 55,83 + 0,454X$.
4. Berdasarkan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran dengan rumus *Liliefors*, diperoleh kesimpulan bahwa data berdistribusi normal, yaitu $L_{hitung} (0,059) < L_{tabel} (0,104)$.

5. Sedangkan berdasarkan perhitungan uji kelinieran regresi disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah berarti, yaitu $F_{hitung} (4,05) > F_{tabel} (3,98)$; dan juga linier, yaitu $F_{hitung} (1,30) < F_{tabel} (1,83)$.
6. Untuk uji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson dihasilkan koefisien korelasi sebesar 0,234 yang berarti terdapat hubungan positif antara lokus kontrol internal dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi lokus kontrol internal, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.
7. Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh lokus kontrol internal sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi besarnya kepuasan kerja sebesar 5,90% yang artinya masih ada faktor-faktor lain yang tidak diteliti sebesar 94,10% yang mempengaruhi besarnya kepuasan kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, bahwa lokus kontrol internal dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan Matahari Department Store Cabang Mal Ciputra di Jakarta Barat. Dengan demikian, implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah lokus kontrol internal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja. Semakin tinggi lokus kontrol internal, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Meskipun begitu, lokus kontrol internal bukan saja faktor yang hanya dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan Matahari Department Store Cabang Mal Ciputra di Jakarta Barat, karena masih banyak faktor lain yang

mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa lokus kontrol internal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

C. Saran

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

1. Bagi perusahaan dapat mengenali lokus kontrol internal yang dimiliki karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai kepuasan kerja agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Ahmad, Aminah. "The Mediating of Work-Family Conflict on the Relationship Between Locus Of Control and Job Satisfaction". *Journal of Social Science*. Vol. 5 No. 4, 2009.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- As'ad, Moh. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi ke-4. Yogyakarta: Liberty, 2002.
- Daft, Richard L. *Manajemen*. Buku 2. Edisi ke-6. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Djaali, dkk. *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta, 2000.
- DuBrin, Andrew J. *Essentials of Management*. 6th ed. Ohio: Thomson Learning, Inc., 2003.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. *Behavior in Organization*. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall, Inc., 2000.
- Hellriegel, Don, John W. Slocum, dan Richard W. Woodman. *Organizational Behavior*. 9th ed. Ohio: Thomson Learning, 2001.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1. Edisi ke-7. Jakarta: Erlangga, 2006.
- Jui-Chen Chen dan Colin Silverthorne. "The Impact of Locus Of Control on Job Stress, Job Performance, and Job Satisfaction in Taiwan". *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 29 No. 7, 2008.

Kinicki, Angelo dan Brian K. Williams. *Management: A Practical Introduction*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2003.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*. 6th ed. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2004.

Larsen, Randy J. dan David M. Buss. *Personality Psychology: Domains of Knowledge about Human Nature*. 2nd ed. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2005.

Lefcourt, Herbert M. "Measures of Personality and Social Psychological Attitudes", *In* John P. Robinson, Philip R. Shaver, dan Lawrence S. Wrightsman. *Vol. 1 of Measures of Social Psychological Attitudes*. [t.t]: Academic Press, Inc., [t.th].

Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. Yogyakarta: ANDI, 2006.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-10. Jakarta: Salemba Empat, 2006.

McShane, Steven L. dan Marry Ann Von Glinov. *Organizational Behavior Essential*. 2nd ed. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2009.

Morris, Charles G. dan Albert A. Maisto. *Psychology: An Introduction*. 12th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2005.

Munandar, Ashar Sunyoto. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press, 2001.

Munir, Abdullah. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008.

Nelson, Debra L. dan James Campbell Quick. *Understanding Organizational Behavior*. 2nd ed. Ohio: Thomson Learning, Inc., 2005.

- Passer, Michael W. dan Ronald E. Smith. *Psychology: The Science of Mind and Behavior*. 3rd ed. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2007.
- Pastorino, Ellen dan Sussan Doyle-Portillo. *What is Psychology ?*. California: Thomson Learning, Inc., 2006.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Schultz, Duane P. dan Sydney Ellen Schultz. *Theories of Personality*. California: Thomson Learning, Inc., 2005.
- Slavin, Robert E. *Educational Psychology Theory and Practice*. 4th ed. Massachusetts: Ally and Bacon, 2002.
- Sopiah. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI, 2008.
- Sudjana. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito, 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2006.
- Wade, Carole dan Carol Tavis. *Psikologi*. Jilid 2. Edisi ke-9. Jakarta: Erlangga, 2007.
- Wood *et al.* *Organisational Behaviour: A Global Perspective*. 2nd ed. Queensland: John Wiley & Sons Australia, Ltd., 2001.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



RESTI MEUTHIA lahir di Jakarta pada tanggal 10 Maret 1988. Anak kelima dari 5 bersaudara dari Bapak Syaerodji dan Ibu Nuryati. Menyelesaikan pendidikan dasar di SDN Cawang 01 Pagi Jakarta Timur, pada tahun 2000. Lalu melanjutkan pendidikannya di SLTP Negeri 49 Jakarta Timur (selesai pada tahun 2003). Kemudian lulus dari SMA Negeri 42 Jakarta Timur pada tahun 2006. Setelah itu melanjutkan kembali pendidikan Strata Satu (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 Jalan Dewi Sartika RT 003/010 No. 34F, Cililitan, Jakarta Timur. Pengalaman PKL di PT Telkom Divre II Jakarta, tepatnya pada Divisi Keuangan, Finance Center Area II selama 1 bulan. Pengalaman PPL di SMK Negeri 22 Jakarta Timur selama 4 bulan.