

**HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* DENGAN  
KEPUASAN KERJA PADA SOPIR DI PT. PRATAMA  
MAKMUR JAYA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi Sebagai Syarat  
Untuk Meraih Gelar Sarjana Psikologi

Diajukan Oleh:

**Tiara Nabila Siswadi**

**18.860.0416**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 1/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)1/3/23

## HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA SOPIR DI PT. PRATAMA MAKMUR JAYA

NAMA MAHASISWA : TIARA NABILA SISWADI

NO. STAMBUK : 18.860.0416

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI



Tanggal Sidang:  
04 Januari 2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/3/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)1/3/23

## LEMBAR PENGESAHAN

Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Dan  
Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana  
Sarjana (S1) Psikologi

Pada tanggal  
04 Januari 2023

Mengesahkan Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area  
Dekan



DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA
2. Azhar Aziz, S.Psi, M.A
3. Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi
4. Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Four horizontal lines with handwritten signatures in blue ink written over them, corresponding to the list of examiners.

## LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tiara Nabila Siswadi

Nim : 188600416

Tahun Terdaftar : 2018

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya akan bersedia menerima sanksi dan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukannya plagiasi dalam skripsi ini.

Medan, 04 Januari 2023



Tiara Nabila Siswadi

18.860.0416

## **HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tiara Nabila Siswadi  
Npm : 188600416  
Program studi : Psikologi Industri dan Organisasi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Tugas Akhir / Skripsi

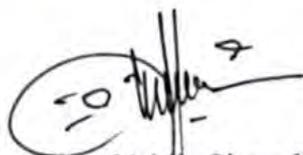
Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **HUBUNGAN ANTARA LOCUS OF CONTROL INTERNAL DENGAN STRES KERJA PADA SOPIR BUS PT PRATAMA MAKMUR JAYA.**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memfotmatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir / skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 04 Januari 2023

Yang Menyatakan

  
(Tiara Nabila Siswadi)

## PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat dan hidayah nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Terimakasih kepada Tuhan Yang MahaEsa yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan dalam proses penyusunan karya ilmiah ini sehingga saya dapat menyelesaikannya.

Karya skripsi ini dipersembahkan kepada kedua orang tua saya:

Ayah : Siswadi

Ibu : Sri Kris Muniarti

Terima kasih atas semuakasih sayang dan Do'a yang telah ayah dan ibu berikan kepada saya. Skripsi ini adalah persembahan keci luntuk dua orang yang paling berharga dihidup saya yaitu kedua orang tua saya. Terima kasih telah menjadi orang tua yang luar biasa.

## MOTTO

“Jangan menunggu hal-hal menjadi lebih mudah, lebih sederhana, lebih baik.

Hidup selalu rumit, wujudkan mulai dari sekarang. Jika tidak, Anda akan banyak

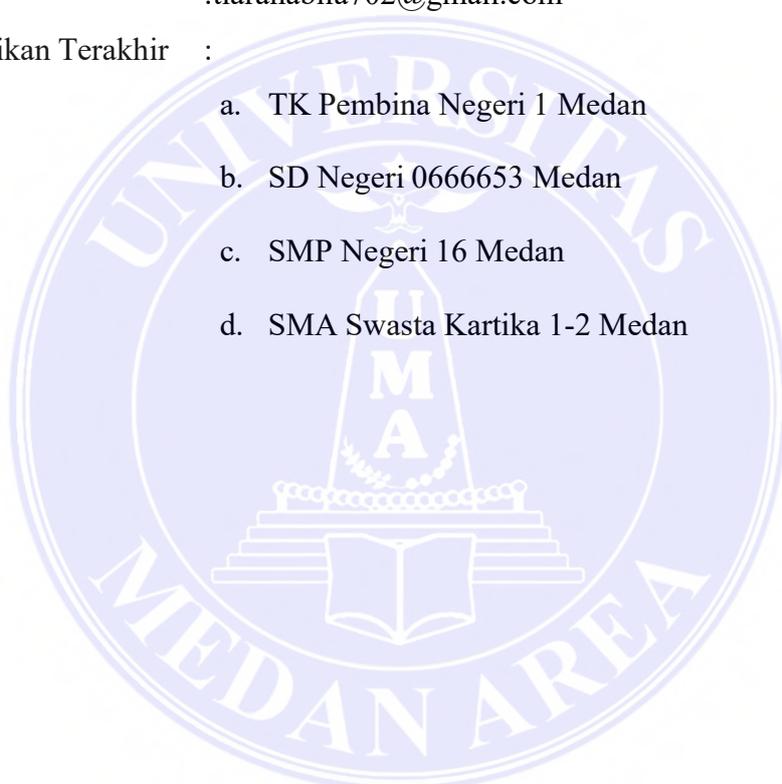
kehabisan waktu.” (Tiara Nabila)



## RIWAYAT HIDUP

Nama : Tiara Nabila Siswadi  
JenisKelamin : Perempuan  
Tempat Tanggal Lahir: Medan, 25 Desember2000  
Alamat : Jln. Kalpataru II No. 9  
Kode Pos : 20123  
Nomor Ponsel : 082277041544  
Email :tiaranabila702@gmail.com  
Pendidikan Terakhir :

- a. TK Pembina Negeri 1 Medan
- b. SD Negeri 0666653 Medan
- c. SMP Negeri 16 Medan
- d. SMA Swasta Kartika 1-2 Medan



Medan, 2023

## KATA PENGANTAR

Segalapuji dan syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari membuat skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Universitas Medan Area. Penelitian ini berjudul “Hubungan Antara *Locus Of Control Internal* Dengan Kepuasan Kerja Pada Sopir Di PT.Pratama Makmur Jaya Medan”.

Dalam kesempatan ini, saya selaku peneliti juga ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Tidak luput pula dalam hal ini saya sudah banyak menerima bimbingan serta bantuan, maka pada kesempatan ini perkenankan saya mengucapkan banyak terimakasih kepada:

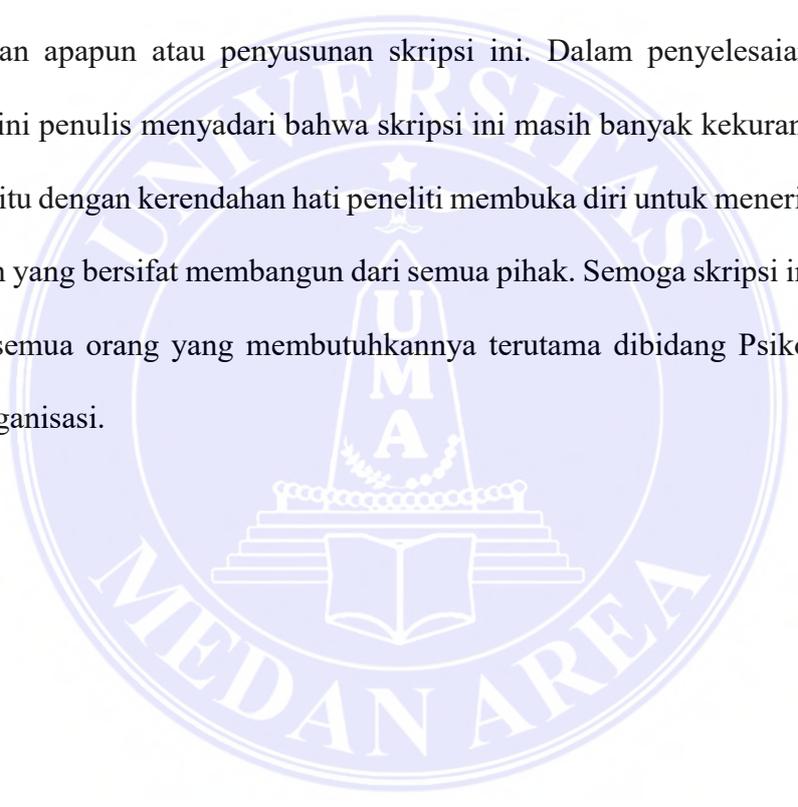
1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA, selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, Msc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph. D, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Arif Fachrian, S. Psi, M. Psi selaku Kepala Bagian Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi.
6. Bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA selaku Dosen Pembimbing saya dengan segala ilmu, kesabaran, kebaikan, Do'a serta waktu yang banyak diluangkan selama

proses membimbing, serta memberikan arahan dan motivasi selama penyusunan skripsi.

7. Ibu Dr. Salamiah Sari Dewi S.Psi, M.Psi selaku Penguji yang telah meluangkan waktunya serta memberikan saran yang sangat membangun untuk peneliti.
8. Bapak M. Faadhil, S.Psi, M. Psi selaku Sekretaris yang telah memberikan arahan dalam perbaikan skripsi peneliti.
9. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah berkontribusi memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti hingga saat ini. Kemudian terimakasih kepada para Staff Tata Usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
10. Bapak Tinton Hutapea Koordinator yang turut mengizinkan dan membantu penelitian di PT tersebut.
11. Ayah Siswadi dan Ibu Sri Kris Muniarti dan segenap keluarga yang telah mendukung dan mendo'akan saya hingga saya bias berada ditahap ini.
12. Sahabat saya Leni Nurmalinda, Elita Artha, Annisa Yunda, Riska Nurul Amelia, Cut Alya Dzikra, selalu memberikan dukungan dan do'a kepada saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman seperjuangan saya RinettySiringo-ringo, Roma Simanjuntak, Anggi Pranata Sihombing, Jeremy Marthin Siregar, Sabam Esterada Pasaribu, Juliardi Nursetiawan, Amelia Br Ginting yang telah memberikan informasi dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

14. Teman Spesial saya Riski Hanavi, yang telah menemani saya dan membantu saya saat pengambilan data skripsi ke PT. Pratama Makmur Jaya.
15. Teman-teman seangkatan kuliah yang mana sesama pejuang skripsi yang telah membantu saya menjelaskan yang tidak saya mengerti mengenai skripsi.
16. Kepadakoordinator PT. Pratama Makmur Jaya dan bapak-bapak sopir bus yang sudah sangat membantu saya mengambil data untuk skripsi ini.

Akhir kata, penulis memohon maaf atas kesalahan dan kekurangan didalam penulisan apapun atau penyusunan skripsi ini. Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan kerendahan hati peneliti membuka diri untuk menerima saran dan kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk semua orang yang membutuhkannya terutama dibidang Psikologi Industri dan Organisasi.



## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA SOPIR DI PT. PRATAMA MAKMUR JAYA MEDAN

Oleh:

TIARA NABILA SISWADI

NPM: 188600416

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara *locus of control internal* dengan kepuasan kerja pada sopir PT. Pratama Makmur Jaya. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah sopir bus PT. Pratama Makmur Jaya berjumlah 40 orang, dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu berjumlah 40 orang, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total *sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *Locus Of Control Internal* dan kepuasan kerja yang diukur dengan menggunakan bentuk skala *Likret*. Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Locus Of Control Internal* dengan kepuasan kerja pada sopir PT. Pratama Makmur Jaya. Hasil penelitian menunjukkan signifikansi korelasi  $p=0,000 < 0,05$  artinya ada hubungan positif antara *Locus Of Control Internal* dengan kepuasan kerja pada sopir PT. Pratama Makmur Jaya, dengan koefisien determinan ( $r^2$ ) sebesar 0,168 dengan kontribusi sebesar 16,8%. Dengan kata lain hipotesis dapat diterima. Kepuasan kerja tergolong tinggi (*mean* empirik = 70,30) lebih >*mean* hipotetik = 60 dimana selisihnya tidak melebihi dari bilangan ( $SD = 9,983$ ), dan untuk *Locus Of Control Internal* tergolong tinggi (*mean* empirik = 73,13 >*mean* hipotetik = 65 dimana selisih tidak melebihi bilangan ( $SD = 6,478$ ).

**Kata Kunci:** *Kepuasan Kerja, Locus of Control Internal*

## ABSTRACT

### **CORRELATION BETWEEN *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* AND JOB SATISFACTION IN THE DRIVERS OF PT. PRATAMA MAKMUR JAYA MEDAN**

**By:**

**TIARA NABILA SISWADI**

**NPM: 188600416**

This study aims to determine the relationship between the internal locus of control and job satisfaction in PT drivers. Pratama Makmur Jaya. This research method uses quantitative methods, the population in this study is PT bus drivers. Pratama Makmur Jaya numbered 40 people, and the sample in this study was the entire population of 40 people, the sampling technique in this study used the total sampling technique. The data collection method in this study used the Internal Locus Of Control scale and job satisfaction as measured using the Likert scale form. The data analysis technique uses the Pearson Product Moment correlation technique. Based on the results of data analysis, it shows that there is a significant relationship between internal locus of control and job satisfaction in PT drivers. Pratama Makmur Jaya. The results showed that the significance of correlation  $p = 0.00 < 0.05$  means that there is a positive relationship between the Locus Of Internal Control and job satisfaction in the driver of PT. Pratama Makmur Jaya, with a determinant coefficient ( $r^2$ ) of 0.168 with a contribution of 16.8%. In other words, the hypothesis is acceptable. Job satisfaction is relatively high (empirical mean = 70.30) more > hypothetical mean = 60 where the difference does not exceed from say (SD = 9.983), and for Locus of Internal Control is classified as high (empirical mean = 73.13 > hypothetical mean = 65 where the difference does not exceed the number (SD = 6.478).

**Keywords:** *Job Satisfaction, Locus of Internal Control*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS</b>	
<b>AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK</b>	
<b>MOTTO</b>	
<b>PERSEMBAHAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>A.Latar Belakang Masalah</b> .....	<b>1</b>
<b>B.Identifikasi Masalah</b> .....	<b>11</b>
<b>C.Batasan Masalah</b> .....	<b>12</b>

D.Rumusan Masalah .....	12
E.Tujuan Penelitian .....	12
F.Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II .....</b>	<b>14</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>14</b>
A.Kepuasan Kerja .....	14
1.Pengertian Kepuasan Kerja .....	14
2.Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja .....	15
3.Faktor Lingkungan. ....	15
4.Faktor Individu.....	19
B.Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	21
C.Dampak Kepuasan Kerja.....	23
D.Locus of Control Internal .....	27
E.Hubungan Antara Locus of Control Internal dengan Kepuasan Kerja.....	32
F.Kerangka Konseptual.....	35
G.Hipotesis.....	36
<b>BAB III .....</b>	<b>37</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>37</b>
A.Tipe Penelitian.....	37
B.Identifikasi Variabel Penelitian .....	37
C.Defenisi Operasional Variabel.....	37

D.Subjek Penelitian .....	38
1. Populasi Sampel Penelitian .....	38
2. Sampel Penelitian .....	38
E.Metode Pengumpulan Data .....	39
F.Validitas Dan Reliabilitas .....	41
1. Validitas .....	41
2. Reliabilitas .....	41
G. Metode Analisis Data .....	42
<b>BAB IV .....</b>	<b>43</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
A.Orientasi Kancan Penelitian .....	43
1. Sejarah PT.Pratama Makmur Jaya Medan .....	43
2. Visi dan Misi Perusahaan .....	44
B.Persiapan Penelitian.....	44
1. Persiapan Administrasi.....	44
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	45
3. Skala Kepuasan Kerja .....	45
C.Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	48
D.Pelaksanaan Penelitian .....	50
E.Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	50

F.Hasil Perhitungan Kolerasi r Person .....	52
G.Hasil Pembahasan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	54
H.Pembahasan.....	57
<b>BAB V .....</b>	<b>60</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>60</b>
A.Kesimpulan .....	60
B.Saran.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN A: SKALA PENELITIAN .....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN B: DATA PENELITIAN .....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN C: UJI VALIDITAS DAN REALIABILITAS.....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN D: UJI NORMALITAS .....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN E: UJI LINIEARITAS .....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN F: SURAT PENELITIAN .....</b>	<b>92</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Skala Kepuasan Kerja .....	46
Tabel 2 <i>Locus of Control Internal</i> .....	47
Tabel 3 Distribusi Butir-Butir Valid dari Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba .....	48
Tabel 4 Distribusi Butir-Butir Valid dari Skala <i>Locus of Control Internal</i> Sesudah Uji Coba .....	49
Tabel 5 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	51
Tabel 6 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan .....	52
Tabel 7 Hasil Perhitungan Kolerasi Product Moment Koefisien Determinan ...	52
Tabel 8 Rangkuman Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Rata-Rata Empirik .....	55

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	35
-----------------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala Penelitian .....	66
Lampiran B Data Peneltian .....	72
Lampiran C Uji Validitas dan Reliabilitas .....	77
Lampiran D Uji Normalitas .....	84
Lampiran E Uji Linearitas.....	86
Lampiran F Surat Penelitian .....	92



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah satu diantara aset paling penting milik sebuah organisasi, sebab manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menggerakkan sumber daya yang lain. Oleh karena itu, unsur SDM adalah faktor pokok yang wajib diperhatikan sebuah organisasi selaras dengan tuntutan yang selalu dialami organisasi guna menjawab setiap tantangan yang ada. Dengan demikian usaha guna memperhatikan SDM yang memiliki kualitas tinggi adalah tahapan pokok organisasi.

Tergapainya tujuan bukan sekedar bergantung pada organisasi melainkan juga bergantung dari upaya setiap sopir dengan kesadarannya meningkatkan kemampuan, keahlian dan keterampilan mereka ketika melakukan tugas, wewenang serta tanggungjawabnya, sementara fungsi organisasi atau perusahaan yakni dengan menyediakan peluang berupa apa saja terhadap sopir supaya kinerja yang mereka hasilkan bagus serta berdasarkan apa yang telah dikehendaki. Salah satu organisasi atau perusahaan itu sendiri adalah perusahaan yang bergerak dibagian transportasi.

Transportasi adalah pemindahan orang, barang atau objek yang lain dengan memakai wahana maupun sarana menjadi alat bantunya yang digerakkan oleh manusia atau mesin, bertujuan guna membantu manusia untuk beraktivitas. Beberapa ahli mengemukakan definisi dari transportasi, setiap dari mereka mempunyai persepsi sendiri berkaitan dengan persamaan serta perbedaan arti dari

transportasi. Dalam perusahaan yang bergerak dibagian transportasi terdapat sumber daya manusia yang bekerja salah satunya sebagai sopir.

Sopir merupakan orang-orang yang memanfaatkan kemampuannya dalam bekerja guna mengharapkan imbalan yang sesuai guna mencukupi kebutuhannya. Mereka melaksanakan pekerjaan dengan mengandalkan kemampuan fisik juga mental dalam bekerja dengan atau tidak menggunakan alat produksi. Sopir adalah pengemudi profesional yang dibayar untuk mengemudi kendaraan bermobil dalam mengantar atau menjemput penumpangnya dalam jadwal/rute yang sudah ditetapkan. Beliau mengatakan ada sekitar 20 bus yang jalan setiap hari dari tujuan Medan ke berbagai daerah seperti Bagan batu, Duri, Segati, Pekanbaru, Dumai, Bangkinang, porsea, sidikalang dan lainnya, juga dari tujuan yang sebaliknya. Untuk menjalankan, sopir bus memerlukan konsentrasi tinggi sebab membutuhkan koordinasi yang cepat serta sesuai antara mata, tangan, kaki, juga otak. Dengan demikian mengemudi adalah sebuah pekerjaan yang sangat beresiko tinggi menghadapi kelelahan atau bermacam gangguan kesehatan yang lain. Maka dalam menjalankan tugas, sopir bus juga perlu diberikan jaminan terhadap kepuasan dalam bekerja.

Aspek-aspek yang mempengaruhi i kepuasan kerja adalah satu diantara perlindungan tenaga kerja yang sudah ditetapkan dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ([kemenperin.go.id](http://kemenperin.go.id)). Dengan menggunakan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja harapannya tenaga kerja bisa meraih ketahanan fisik, daya kerja serta tingkat kesehatan yang tinggi dengan demikian produktivitas kerja tinggi. Selain itu penerapan keselamatan juga kesehatan kerja harapannya bisa membangun kenyamanan kerja serta keselamatan

kerja yang baik walaupun ditetapkan tentang kesehatan serta keselamatan kerja sudah ditetapkan sedemikian rupa tetapi pada pelaksanaannya tidak sebagaimana yang dikehendaki masih terdapat perusahaan-perusahaan yang belum mencukupi kriteria tentang hal tersebut dengan baik. Selain itu juga sebab minimnya kesadaran karyawan dalam memanfaatkan dalam menggunakan pola kerja yang sehat aman serta terjamin keselamatannya.

Pada dasarnya, masing-masing orang mempunyai tingkatan kepuasan kerja yang beragam antara satu orang dengan yang lainnya. Berdasarkan sistem nilai-nilai dalam diri individu semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang bisa mencukupi kebutuhan serta keinginannya maka semakin tinggi pula tingkatan kepuasan yang ia rasakan. Begitupun sebaliknya jika semakin kecil aspek-aspek dalam pekerjaan yang bisa mencukupi keperluan serta keinginan orang tersebut maka semakin rendah pula tingkat kepuasan yang dihadapi jika kepuasan kerja pegawai diraih tergapai, dengan demikian karyawan bisa merasa nyaman ketika bekerja sehingga karyawan bisa melaksanakan tugasnya secara baik serta tulus untuk melaksanakan sesuatu atau tugas-tugas yang telah ditetapkan kepadanya. Menurut Asa'ad (2002) aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni keamanan kerja, kesempatan untuk maju serta berkembang, gaji, kondisi kerja, komunikasi.

Adapun aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, aspek pertama yaitu Keamanan. Keamanandalam bekerja merupakan sebuah usaha guna memelihara serta melindungi pekerja juga fasilitas/asetyang dipunyai, baik yang terdapat di dalam kantormaupun yang terdapat di luar lingkungan kantor. Usaha menyediakan jaminan keamanan kerja tidakhanya dikhususkan untuk tenaga kerja

yang bekerja di dalam lingkungan kantor, melainkan juga bagi mereka yang bekerja di luar kantor atau lapangan. Aspek keamanan bus pada PT. Pratama Makmur Jaya masih kurang memadai diakibatkan oleh kondisi bus yang sudah tua dan perawatan yang masih sangat jauh dari kata aman, ketika keadaan jalanan macet, jam kerja biasanya cenderung jauh lebih panjang. Akibatnya, para pengemudi bisa menghadapi kekurangan waktu istirahat yang dibutuhkan guna memulihkan dirinya.

Dengan kondisi tersebut, otomatis sopir akan merasa tidak nyaman dalam bekerja serta para penumpang yang membutuhkan waktu lebih lama untuk sampai di tujuan. Berdasarkan wawancara peneliti mengungkapkan bahwa permasalahan dalam keamanan kerja dibuktikan dengan mesin kendaraan yang sering rusak dan jalan yang rusak sehingga mengakibatkan perjalanan tidak berjalan mulus.

*“Kami dapat banyak masalah pas nyupir mbak. Kadang busnya sukamati tiba-tiba. Padahal dua hari sebelum beroperasi bus sudah diservice. Saya rasa memang busnya aja yang udah tua mbak” (Bapak faisal riza. Senin, 10 Januari 2022).*

Aspek kedua yaitu Kesempatan untuk Maju dan Berkembang. Pada dasarnya, peningkatan jabatan sangat penting untuk masing-masing pegawai, sebab melalui peningkatan tersebut karyawan merasa memiliki kepercayaan serta pengakuan terkait kemampuan dan kecakapan karyawan yang berkaitan dalam menempati sebuah jabatan yang lebih tinggi. Namun pada PT. Pratama Makmur Jaya tidak adanya kesempatan untuk memperoleh peningkatan jabatan atau kedudukan dalam bekerja sebagai sopir bus dikarenakan minimnya pendidikan si sopir bus itu sendiri, dalam sopir itu sendiri tidak ada jabatan yang membuat si sopir untuk berkarir, karena dalam busnya hanya memiliki jabatan sopir saja tidak

dapat kesempatan untuk berkarir artinya si sopir bus hanya menjabat menjadi sopir dan jika umurnya sudah tua mereka dipensiunkan dengan aturan yang ada.

*“Untuk sopir bus kayak kami gak ada naik jabatan mbak. Kalok dilihat mandor sudah tua dantidak layak untuk membawa bus, otomatis sopir itu dipecat mbak. Paling dapat uang pesangon dikit lah” (Bapak Faisal Riza. Senin, 10 Januari 2022).*

Aspek ketiga yaitu Gaji. Gaji atau upah mempunyai peranan yang sangat pokok pada suatu perusahaan sebab upah adalah satu diantara faktor yang mendorong kinerja sopir dalam suatu perusahaan. Korelasinya ketika kinerja sopir baik maka bisa mendukung produktivitas perusahaan. Supaya upah bisa diterima berdasarkan atas hak sopir serta aktivitas perusahaan bisa berjalan dengan lancar, dengan demikian perusahaan atau lembaga memerlukan prosedur penggajian yang baik dan sesuai dengan posisi sertanjabatan yang diterima oleh sopir. Gaji menjadi indikator untuk mengekspresikan kepuasan kerja sopir, kepuasan kerja bagi sopir dapat dilihat dari penghasilan yang didapat yaitu Rp. 800.000/4 sopir dalam sekali trip, dalam sebulan maksimal 10 trip/bus. Jadi, penghasilan sopir ± Rp 2.000.000/bulan. Tentunya kepuasan kerja dari gaji belum maksimal dan mencapai kepuasan kerja. Berdasarkan wawancara bersama narasumber, mengungkapkan bahwa gaji yang diterima masih tergolong rendah.

*“Kalok dipikir-pikir gaji Rp2.000.000/bulan tidak cukup untuk menghidupkan keluarga saya mbak. Tapi Karena umur saya sudah tua dan susahmencari kerja, ya mau tidak mau saya harus terima dan bertahan menjadi sopir bus ini mbak” (Bapak faisal riza. Senin, 10 Januari 2022).*

Aspek keempat yaitu Kondisi Kerja, dimana kondisi kerja disini adalah kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik.Kondisi kerja fisik seperti tidak adanya ruangan yang nyaman untuk sopir beristirahat. Ruangan yang diberikan oleh perusahaan memiliki sirkulasi udara yang buruk dan warna ruangan yang

tidak cerah serta penerangan yang redup. Untuk kondisi tempat (Loket),Kantin, Tempat Parkir di PT. Pratama Makmur Jaya kondisi tempatnya jauh dari katanyaman, masih ada beberapa sampah di sekitar loketnya dikarenakan kurangnya kesadaran untuk membuang sampah pada tempatnya, dan juga seperti toiletnya jauh dari kata nyaman dan bersih karena kondisi toilet yang kotor. Selanjutnya, ada kondisi lingkungan kerja non fisik berupa budaya organisasi seperti pola kerja sama dalam tim. Kerja sama dalam tim di perusahaan ini masih kurang baik. Setiap individu hanya memikirkan tugasnya masing-masing, kurang adanya rasa kekeluargaan yang melekat antar individu.

Aspek kelima yaitu Komunikasi, komunikasi nantinya bisa memudahkan koordinasi, dengan demikian para pegawai atau sopir bus bisa bertambah produktif ketika bekerja. Pada akhirnya, produktivitas yang baik bisa memberi keuntungan untuk perusahaan.komunikasi antar sopir ataupun dengan pihak manajemen pada hal berikut kurang terdapatnya kesediaan atasan maupun sesama teman guna mau mendengar, memahami serta mengakui pendapat umum maupun keluhan sangat berperan ketika memunculkan rasa tidak puas,di PT.Pratama Makmur Jaya komunikasi tidakberjalan dengan baik suka terjadi kesalahpahaman baik dengan sesama sopir ataupun dengan pihak manajemen, contohnya seperti bonus dari sewa yang sering terjadi kesalahan pelaporan,dan dengan sesama sopir yang jumlah tripnya ada yang berlebih sehingga menimbulkan keributan.

Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Halim (2015) mengatakan beberapa sopir mengungkapkan adanya rasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Beragam jenis permasalahan terkait minimnya kepuasan kerja sering terdapat di oleh para pengemudi terutama sopir misalnya rendahnya jumlah upah yang

diterima ketidakadilan atasan ketika membagikan tugas bagi masing-masing sopir seringkali permasalahan atau konflik yang terjadi antara sopir antara sesama sopir atau dengan yang lain di samping itu kelelahan serta gangguan kewaspadaan pada sopir bus yang bekerja bergiliran sangat berbahaya juga bisa menyebabkan kecelakaan misalnya cidera pada sopir serta kerusakan dan kerugian material ataupun peralatan yang harganya terhitung mahal kelelahan tersebut bisa diakibatkan oleh minimnya waktu tidur serta periode istirahat yang tidak memadai dengan demikian mengakibatkan kelelahan dan kurangnya konsentrasi untuk mengemudi sehingga mengakibatkan adanya kecelakaan di tempat kerja (Handayani, 2017).

PT. Pratama Makmur Jaya ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang transportasi umum yang berhubungan dengan rutinitas kerja, jumlah keseluruhan bus pada PT. Pratama Makmur Jaya adalah bus, yang berangkat setiap harinya 40 bus. Dengan jumlah sopir sebanyak 40 orang. selain kondisi fisik yang menjadi perhatian psikologis atau kepuasannya itu sendiri berdasarkan dari fenomena yang didapatkan dari hasil observasi penelitian pada sopir PT. Pratama Makmur Jaya yang terlihat capek, lemas, mata merah, berpeenampilan kurang rapi.

Berikut hasil kutipan wawancara bapak P. Sinaga (43) sopir PT. Pratama Makmur Jaya pada tanggal 10 Januari 2022, ialah:

*“Aku kerja di sini sudah 8 tahun sudah pasti sangat berat, beresiko karena ini membawa banyak manusia (penumpang) dan bertanggung jawab penuh terhadap keselamatan dan kenyamanan para penumpang. Terkadang kemanan pekerjaan juga dilihat dari kondisi jalan dan mesin bus. Tapi nyatanya kondisi jalan masih banyak yang rusak dan mesin terkadang dipertengahan jalan rusak tiba-tiba. Tapi apa boleh buat ini sudah jadi pekerjaan saya dan tanggung jawab saya yang harus saya jalani untuk menafkahi anak istri saya selaku saya kepala rumah tangga”*

Dari fenomena wawancara diatas dapat dilihat bahwa salah seorang sopir yang memiliki kepuasan kerja masih kurang atau tergolong rendah dilihat dari segi aspek keamanan pekerjaan.

Berikut hasil wawancara kedua dari bapak Pangaribuan (50) PT.Pratama Makmur Jaya pada tanggal 10 januari 2022, ialah:

*“Aku selama pandemik ini kak penumpang berkurang kak penghasilan menurun sekali kak upah yang diberikan juga sedikit kak, tanggungan anak juga kurang mencukupin kak,ingin rasanya berladang santai santai kak tapi itu lah kak modal pun tak ada“*

Dari fenomena wawancara diatas dapat dilihat bahwa salah seorang sopir yang memiliki kepuasan kerja masih kurang atau tergolong rendah dilihat dari segi aspek gaji.

Pernyataan yang demikian mengungkapkan adanya perasaan negatif dari karyawan atas pekerjaan mereka mereka mengemukakan adanya ketidakpuasan atas pekerjaan yang sedang dijalani hal tersebut khususnya dilihat dari beban atau tuntutan kerja dan juga pengorbanan yang harus mereka laksanakan guna mencukupinya. Wawancara berikut juga mengungkapkan bahwa karyawan dituntut harus total ketika melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan dari aspek-aspek kepuasan kerja keseluruhan wawancara dari 40 sopir PT. Pratama Makmur Jaya, kepuasan terhadap pendapatan 2 tahun terakhir, 40 sopir tidak puas atas pendapatannya dikarenakan efek dari pandemik Covid-19. Lalu 2 sopir ketidakpuasan sopir dikarenakan faktor fasilitas. Sesuai dari hasil wawancara yang dilaksanakan para peneliti di tanggal 10 dan 11 Januari2022 di PT.Pratama Makmur Jaya tersebut, beberapa pegawai mengemukakan adanya ketidakpuasan atas pekerjaannya. P.SINAGA (43) mengemukakan

terdapatnya resiko karena membawa banyak penumpang dan bertanggung jawab penuh terhadap keselamatan dan kenyamanan para penumpang. Pangaribuan (50) perasaan tidak puas, tertekan dan juga terbebani oleh pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan tuntutan pekerjaan pada semua hal baik kuantitas ataupun kualitas pekerjaan yang dirasakannya begitu rumit.

Di perusahaan yang bergerak di bidang transportasi, sopir harus mampu menjalankan kehidupan sosialnya dan pekerjaan dan membangun hubungan hangat dengan orang lain, memiliki tujuan dalam hidupnya, mampu dalam penerimaan diri, kemampuan untuk terus menyalurkan potensi diri termasuk dalam jenjang karir dan pekerjaan, serta mampu mengontrol dirinya dalam memandang situasi yang terjadi padanya sebagai akibat dari faktor dalam dirinya sendiri atau sebagai akibat dari faktor di luar dirinya (*locus of control*).

*Locus of Control* itu sendiri diklasifikasikan ke dalam 2 bagian yakni *locus of control internal* (kepercayaan atas kontrol dirinya sendiri) dan *locus of control eksternal* (kepercayaan atas pengendalian dari orang lain). Sopir, sebagai orang yang beraktivitas di lingkungan kerja akan menampilkan orientasi yang beragam individu yang memiliki *locus of control internal* mengaitkan tindakannya pada hasil yang diraih organisasi hal itu dipandang berperan dalam menentukan prestasi organisasi prestasi atau pencapaian organisasi pasti membentuk kondisi lingkungan kerja yang nantinya dirasakan ketika bekerja sopir yang berorientasi ke dalam diri akan merasa memiliki tanggung jawab atas hal yang terjadi atau dirasakannya. Sopir itu merasa mempunyai kendali dengan demikian bersedia mengambil tindakan guna merubah situasi berdasarkan dengan

harapannya situasi dalam pekerjaan yang sesuai harapan tersebut tentunya dirasakan lebih baik serta lebih memuaskan untuk para sopir tersebut.

Dengan adanya *locus of control internal* yang dimiliki sopir kepada perusahaan, bisa mendorong sopir guna lebih mengembangkan kinerjanya. Yang dimaksud dalam hal ini adalah tingkah laku atau sesuatu yang dilaksanakan oleh sopir di suatu perusahaan atau organisasi. Masing-masing organisasi sangat memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus.

*Locus Of Control Internal* menjadi satu diantara faktor penting yang memiliki pengaruh pada terciptanya kepuasan kerja. Sopir yang mandiri untuk menyelesaikan tugas, memiliki tanggung jawab, mempunyai keyakinan dalam dirinya akan lebih menghargai atau mengapresiasi hasil pekerjaannya, hal tersebut bisa mengembangkan kepuasan sopir tersebut.

Kepuasan kerja mengacu terhadap reaksi kognitif afektif serta evaluatif individu atas pekerjaannya kepuasan kerja adalah salah satu hal yang sifatnya individual masing-masing orang mempunyai tingkatan kepuasan kerja yang beragam antara satu dan yang lainnya. Berdasarkan sistem nilai-nilai dalam diri seseorang jika kepuasan kerja karyawan diraih dengan demikian mereka bisa merasa nyaman ketika bekerja sehingga karyawan bisa melakukan wewenang atau tugas yang diberikan kepadanya secara baik dan tulus untuk melaksanakan sesuatu yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Uraian diatas dapat memberi penjelasan bahwa Kepuasan Kerja dan *Locus of Control Internal* merupakan suatu hal yang memiliki kaitan dengan organisasi atau perusahaan. Semakin rendah kepuasan kerja dalam diri seorang sopir maka

semakin rendah pula *locus of control internal* yang dimilikinya. Begitupun sebaliknya.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai Kepuasan Kerjadan *Locus of Control Internal*. Selain itu peneliti juga tertarik untuk mengetahui apakah ada **“Hubungan antara *Locus of Control Internal* dengan Kepuasan Kerja Pada Sopir di PT. Pratama Makmur Jaya”**

## B. Identifikasi Masalah

PT. Pratama Makmur Jaya ialah perusahaan swasta yang bergerak di bidang transportasi umum, fenomena yang dilihat berdasarkan hasil wawancara penelitian pada karyawan, karyawan tersebut terlihat lemas, mata merah, seperti orang yang kurang istirahat berpenampilan kurang rapi, seseorang yang mengalami kepuasan kerja yang menurun karena kondisi kerja terpengaruh karena pandemik penumpang juga sedikit begitu juga dengan gaji yang didapatnya.

Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaan apa yang dia lakukan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, ini termasuk pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, tim pekerjaan, kondisi kerja, dampak sosial, remunerasi yang adil dan layak dan penempatan menurut pengetahuan profesional, beratnya pekerjaan dan kepribadian (*Locus of Control*). Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka kepuasan kerja sangatlah penting Sangat penting bagi karyawan. Jadi dalam penelitian ini menentukan masalah yang akan diteliti adalah kepuasan kerja terkait dengan *Locus of Control Internal*.

### C. Batasan Masalah

Dari sekian banyak faktor kepuasan kerja yang telah disebutkan diatas, maka dalam penelitian. mengenai hubungan antara *Locus of Control Internal* dengan Kepuasan Kerja pada sopir PT. Pratama Makmur Jaya. Locus of control internal adalah kemampuan dan skill yang dipengaruhi oleh dirinya sendiri .kepuasan kerja adalah Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya.

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan saya teliti mengenai hubungan antara *Locus of Control Internal* dengan Kepuasan Kerja pada sopir PT. Pratama Makmur Jaya.

### E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan melihat hubungan antara *Locus of Control Internal* dengan Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Pratama Makmur Jaya.

### F. Manfaat Penelitian

- Manfaat Teoritis

Penelitian berikut diharapkan bisa menambah informasi baru serta sumbangan ilmu pengetahuan dan menjadi kajian teoritis terutama pada bidang ilmu psikologi pada umumnya dan juga psikologi industri dan organisasi terutama yang berhubungan dengan kepuasan kerja para pegawai.

Penelitian berikut harapannya bisa menjadi bahan pertimbangan serta perbandingan untuk para peneliti lainnya yang ingin melaksanakan penelitian serupa terutama bidang psikologi industri dan organisasi dengan variabel yang lebih beragam.

- Manfaat Praktis

- Bagi perusahaan

Penelitian berikut diharapkan mampu menyediakan masukan untuk para perusahaan yang berkaitan, dengan demikian perusahaan bisa melaksanakan usaha-usaha yang bisa mengembangkan kepuasan kerja sopir.

- Bagi Sopir

Adanya kepuasan kerja dari diri sopir harapannya bisa dimanfaatkan menjadi motivasi guna mengembangkan produktivitas kerja

- Bagi Penulis

Sebagai perwujudan dari pengaplikasian teori yang diperoleh selama perkuliahan serta bermanfaat guna meningkatkan pengalaman dalam menitikarir.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kepuasan Kerja

##### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Terdapat berbagai macam pengertian tentang kepuasan kerja. Istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya (R. & Judge 2017).

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (2017), seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya. Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2010) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Tunjungsari (2011) berpendapat kepuasan kerja penting karena karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang paling dominan menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi.

Yanchus, dkk (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2017).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana bentuk perasaan puas atau positif seseorang terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil dari interaksi dengan lingkungan kerjanya. Baik itu dari kondisi fisik, kondisi sosial, dan kondisi psikologis dari sisi orang tersebut.

## 2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Spector (1997) dibagi menjadi dua kategori besar yaitu, faktor lingkungan dan faktor individu:

### 3. Faktor Lingkungan.

#### a. Karakteristik Pekerjaan

Menurut Wall & Martin dalam (Spector, 1997). Karakteristik pekerjaan merujuk pada isi dan sifat tugas pekerjaan sendiri. Hanya ada beberapakararakteristik yang berbeda dipelajari sebagai kontributor terhadap kepuasan kerja.

Terdapat enam bagian dari karakteristik berpengaruh menurut Hackman dan Oldham's daam (Spector, 1997):

- Keberagaman keahlian (*skill variety*).

Jumlah keahlian yang berbeda yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan. Makin banyak keterampilan yang dimiliki, makin kurang membosankan pekerjaan yang dilakukan.

- Identitas tugas (*task identity*).

Apakah karyawan melakukan keseluruhan pekerjaan atau hanya sebagian dari pekerjaannya.

- Tugas yang penting (*task significance*).

Dampak pekerjaan tersebut terhadap orang lain. Jika tugas dirasa penting dan berarti bagi tenaga kerja, maka cenderung memiliki kepuasan kerja.

- Kemandirian (*autonomy*).

Memberi kebebasan kepada karyawan untuk mengerjakan pekerjaan yang dianggap sesuai untuknya.

- Pemberian umpan balik (*job feedback*).

Umpan balik yang diberikan kepada karyawan mengenai sejauh mana karyawan melakukan pekerjaannya dengan benar

- Ruang lingkup pekerjaan (*job scope*).

Kompleksitas keseluruhan pekerjaan, dihitung sebagai kombinasi dari lima karakteristik individu di atas.

#### b. *Organizational Constraint*

Kondisi lingkungan pekerjaan yang dianggap mengganggu kinerja kerja karyawan disebut sebagai kendala organisasi. Kendala-kendala tersebut datang dari banyak aspek pekerjaan, termasuk dari rekan kerja yang lain dan lingkungan pekerjaan fisiknya (Spector, 1997).

#### c. Variabel Peran

Terdapat dua variabel yang menonjol, yaitu ambiguitas peran (*role ambiguity*) dan peran konflik (*role conflict*):

- Ambiguitas peran (*role ambiguity*).

Ambiguitas peran adalah sejauh mana karyawan tidak yakin tentang fungsi dan tanggung jawab pekerjaannya. Banyak atasan yang gagal untuk memberikan panduan yang jelas dan terarah kepadabawahannya, yang menyebabkan ambiguitas tentang apa yang seharusnya dilakukan karyawan.

- Peran konflik (*role conflict*).

Peran konflik muncul ketika orang mengalami permintaan yang tidak kompatibel baik di tempat kerja (*intrarole*) atau antara kerja dan non-kerja (*extrarole*). Konflik intrarole muncul dari berbagai tuntutan pada pekerjaan. *Extrarole* terjadi konflik antara tuntutan.

d. Konflik antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga (*work family conflict*)

Konflik antara pekerjaan dan keluarga adalah suatu bentuk konflik peran di mana tuntutan konflik kehidupan keluarga. Masalahnya bisa sangat akut bagi pasangan yang sama-sama memiliki karir dengan anak-anak dan juga untuk orangtua tunggal.

e. Gaji

Orang mungkin berpikir gaji yang akan menjadi penentu kepuasan kerja global yang kuat. Gaji itu sendiri pada taraf tertentu terkait dengan kepuasan global, hal ini berkaitan kuat dengan aspek *pay satisfaction*. *Pay satisfaction* dipengaruhi oleh bagaimana gaji seorang individu

dibandingkan dengan orang lain dalam pekerjaan yang sama kepada orang lain pada umumnya.

#### f. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi atau peristiwa di tempat kerjayang menimbulkan respon adaptif pada diri seseorang, contohnya seperti berteriak ketika harus menyelesaikan tugas sulit dengan tenggat waktu tertentu. Pada setiap pekerjaan akan ada kondisi dan situasi yang karyawan akan menemukan stres. Diteriaki oleh seorang pelanggan yang marah atau menghadapi mesin yang rusak pada waktu sibuk merupakan peristiwa-peristiwa stres yang umum terjadi untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu.

#### g. Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai tuntutan yang ditempatkan pada karyawan dengan pekerjaan. Beban kerja kualitatif adalah upaya yang diperlukan oleh tugas-tugas pekerjaan atau tingkat kesulitan baik mental dan fisik.

#### h. *The Demand/Control Model*

*The demand/control model* dari Karasek dalam (Spector, 1997) memberikan hipotesis bahwa adanya kontrol dan stress dalam suatu pekerjaan memberikan dampak pada tekanan pekerjaan, termasuk timbulnya ketidakpuasan kerja karyawan.

#### i. Jadwal Kerja

Terdapat empat jenis pengaturan waktu kerja yang tidak terstandar, yaitu jadwal kerja yang fleksibel, *shift* panjang, *shift* malam dan kerja paruh waktu.

#### 4. Faktor Individu

##### a. Kepribadian

Banyak sifat yang telah terbukti berkorelasi secara signifikan dengan kepuasan kerja, namun sebagian besar penelitian yang telah dilakukan menunjukkan adanya hubungan tanpa menawarkan banyak penjelasan teoritis. *Negative affectivity* (NA) dan *locus of control* tampaknya memainkan peran dalam pengembangan kepuasan kerja.

*Negative affectivity* (NA) adalah kecenderungan individu untuk mengalami emosi negatif, seperti kecemasan atau depresi, di berbagai macam situasi.

##### b. *Locus of Control Internal* dan Eksternal

*Locus of control* mengacu pada apakah seseorang tersebut percaya atau tidak bahwa karyawanlah yang mengendalikan *reinforcement* dalam hidupnya. Orang-orang yang percaya bahwa dirinya adalah orang yang mengendalikan *reinforcement* tersebut yang disebut *internal*. Orang-orang yang percaya bahwa nasib, keberuntungan atau kekuasaan yang mengontrol *reinforcement* disebut eksternal (Spector, 1997).

##### c. *Gender*

Banyak penelitian yang membandingkan laki-laki dan perempuan dalam kepuasan kerja global yang menemukan beberapa perbedaan diantara keduanya. Greenhaus, Parasuraman dan Wormley dalam (Spector, 1997) tidak menemukan perbedaan *gender* yang signifikan dalam penelitian yang dilakukannya meskipun pembagian pekerjaan tidak sama dalam sampel untuk kedua jenis kelamin, pria cenderung lebih baik dalam

posisi manajerial/pekerjaan profesional dan perempuan lebih baik dalam administrasi pekerjaan.

d. Usia

Ada hubungan antara usia dan kepuasan kerja yang mungkin disebabkan oleh masa kerja. Artinya, pada rata-rata pekerja yang lebih tua telah bekerja lebih lama dari pada yang lebih muda. Rasa kepemilikan yang lebih lama dapat membawa manfaat tertentu yang menghasilkan kepuasan yang lebih tinggi.

e. Perbedaan budaya dan suku bangsa

Kecenderungan lain dalam komposisi tenaga kerja di Amerika Serikat dan negara-negara lain adalah semakin multikultural.

f. *Person-Job Fit*

Sebagian besar peneliti cenderung memperlakukan faktor lingkungan dan pribadi sebagai pengaruh independen terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain peneliti telah mempelajari karakteristik pekerjaan atau individu yang dapat menyebabkan kepuasan. Pendekatan lain, adalah untuk melihat interaksi antara kedua faktor. Menyatakan *person-job fit* bahwa kepuasan kerja akan terjadi ketika ada kecocokan yang baik antara orang dan pekerjaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian
- c. Berat-ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor kepuasan kerja menurut Spektor adalah faktor lingkungan dan faktor individu. Faktor lingkungan berupa karakteristik pekerjaan, *organizational constraint*, variabel peran, *workfamily conflict*, gaji, stres kerja, beban kerja, kontrol, *control model*, jadwal kerja. Faktor individu berupa kepribadian, gender, usia, perbedaan budaya, *person job fit*. Hasibuan menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti remunerasi yang adil dan layak, beratnya pekerjaan, dan apakah sifat pekerjaan itu monoton.

## B. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Asa'ad (2002), aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Keamanan kerja.

Aspek ini sering disebut penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

2. Kesempatan untuk maju dan berkembang.

Adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

3. Gaji.

Gaji dapat dijadikan sebagai indikator dalam mengekspresikan kepuasan kerja karyawan, gaji yang diterima karyawan seyogianya sesuai dengan harapan dan kualitas kerja yang dihasilkan.

4. Kondisi kerja.

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.

5. Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak membantu menciptakan hubungan yang harmonis. Dalam hal ini adanya kesediaan atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat umum ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas.

Sedangkan menurut Locke dalam (Sunarta, 2019) aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari:

a. Aspek afektif

Perasaan (afektif) positif menggambarkan bahwa kepuasan kerja merupakan ungkapan atas apa yang ada dalam hati seseorang dalam menilai sesuatu yang dilakukannya baik secara individu maupun bersama.

b. Kognitif (*sensation, perception, conception*)

Menggambarkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja adalah sebuah ungkapan atas apa yang dirasakan (*sensation*), apa yang dipersepsikan (*perception*) dan apa yang dipikirkan (*conception*).

Berdasarkan uraian mengenai aspek-aspek kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja antara lain keamanan kerja, kesempatan untuk maju dan berkembang, gaji, kondisi kerja, komunikasi, aspek afektif dan aspek kognitif (*sensation, perception, conception*).

### C. Dampak Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2016) mengemukakan dampak kepuasan dan ketidakpuasan antara lain:

1. Dampak terhadap produktivitas

Produktivitas dapat dinaikan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Lowler dan Porter mengemukakan “Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja memersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya, rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya, gaji) yang diterima kedua-duanya

adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul". Dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya, dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasa kerja seorang pekerja, karena suatu instansi dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

## 2. Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluhanya tenaga kerja.

Terdapat dua faktor perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan *internal* dan *eksternal* untuk datang pada pekerjaan.

## 3. Dampak Terhadap Kesehatan Kepuasan kerja

Berhubungan dengankesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negatifjuga padayang lain.

Sedangkan menurut Jacobs dan Solomon dalam (Priansa, 2016) mengemukakan mengenai dampak kepuasan kerja pegawai antara lain:

### a. Korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja.

Korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan dimana kinerja yang bagus dihargai di bandingkan pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Dalam kondisi seperti itu, pegawai yang

memiliki kinerja baik mendapatkan penghargaan, dan penghargaan itu menyebabkan kepuasan kerja.

b. *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau yang lebih dikenal dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku pegawai untuk membantu rekan kerja atau organisasi. Perilaku ini meliputi tindakan sukarela pegawai untuk membantu rekan kerja mereka dan organisasi.

c. Perilaku Menghindar (*Withdrawal Behavior*)

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku-perilaku yang dilakukan pegawai untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Peneliti memandang *absenteeism* dan *turnover* merupakan fenomena yang saling berhubungan yang didasari oleh motivasi yang sama, yaitu melarikan diri dari pekerjaan yang sangat tidak memuaskan.

d. *Burnout*

*Burnout* adalah emosional atau keadaan psikologi yang dialami dalam bekerja. *Burnout* lebih merupakan emosi terhadap pekerjaan. Teori *burnout* mengatakan bahwa pegawai dalam keadaan *burnout* mengalami gejala-gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi.

e. Kesehatan Mental dan Fisik

Terdapat beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Suatu kajian *longitudinal*

menyimpulkan bahwa ukuran-ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur (*longevity*) atau tentang kehidupan.

f. Perilaku Kontraproduktif

Perilaku yang berlawanan dengan *organizational citizenship* adalah *counterproductive*. Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan pegawai baik secara sengaja maupun yang tidak sengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut meliputi rekan kerja, penyerangan terhadap organisasi, sabotase, dan pencurian. Perilaku-perilaku tersebut mempunyai berbagai macam penyebab, tetapi seringkali dihubungkan dengan ketidakpuasan dan frustrasi di tempat kerja.

g. Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan. Hal itu dapat dinilai berdasarkan dimensi tertentu seperti kepuasan dengan area khusus dalam kehidupan, misalnya keluarga atau rekreasi. Dapat juga dinilai secara global sebagai keseluruhan kepuasan terhadap kehidupan.

Berdasarkan uraian mengenai dampak kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat dilihat berdasarkan dampak terhadap produktivitas, dampak terhadap ketidakhadiran dan keluhan tenaga kerja, dampak terhadap kesehatan kepuasan kerja, korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja, *Organizational Citizenship Behavior*, perilaku menghindar, *BurnOut*, Kesehatan mental dan fisik, perilaku kontraproduktif dan kepuasan hidup.

## D. Locus of Control Internal

### 1. Pengertian *Locus of Control Internal*

*Locus of control internal* adalah keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Meskipun ada perasaan khawatir dalam dirinya tetapi perasaan tersebut relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberadaannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang-orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari tiap-tiap masalah dalam bekerja (Lee, 1990 dikutip oleh Siti Hidayah dan Haryani, 2019).

Menurut Lee yang dikutip oleh Siti Hidayah dan Haryani, (2019) mengatakan bahwa individu dengan *Locus of Control Internal* akan memiliki pemikiran yang lebih sehat dan lebih banyak terlibat dengan lingkungan sekitarnya (dalam Soraya Eka, 2010). Literatur dan penelitian empiris terdahulu menyimpulkan bahwa *locus of control internal* memiliki sikap dan perilaku yang lebih etis di dalam kehidupan organisasi. Namun perlu diketahui bahwa setiap orang memiliki *Locus of Control internal* tertentu yang berada diantara dua *locus of control* baik *internal* maupun *eksternal*, akan tetapi secara teori dan yang terjadi dilapangan bahwa *Locus of Control* memungkinkan sikap dan perilaku karyawan apabila dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik *internal Locus of Control*-nya.

Dalam teori *locus of control* menyebutkan bahwa sikap dan perilaku karyawan dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik *locus of control*, khususnya *internal locus of control*-nya, dimana *locus of control internal* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat, baik atau buruk adalah karena tindakan yang berasal dari kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka sendiri. Ciri dari *internal locus of control* adalah mereka yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya dan kemungkinan akan bersikap dan bertindak lebih etis, objektif, dan independen. Oleh karena itu, kesimpulan dari penjelasan tersebut adalah bahwa sikap dan perilaku etis individu juga dipengaruhi oleh tipe personalitas individu-individu dengan *locus of control internal*, yang lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya sehingga akan meningkatkan kinerja mereka di dalam organisasi (Siti Hidayah dan Haryani, 2019).

Karyawan yang memiliki *locus of control internal* akan berusaha memaksimalkan potensi yang dimilikinya. Ini karena adanya dorongan yang besar dari dalam diri mereka sendiri. Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2006) karyawan dengan *locus of control internal* biasanya tidak memerlukan pengawasan sebanyak eksternal, karena mereka lebih mungkin untuk meyakini bahwa perilaku kerja mereka akan mempengaruhi hasil seperti kinerja, promosi, dan gaji. Dan berdasarkan penelitian dari Lau dan Shaffer (Esterhuysen & Stanz, 2004) individu dengan *locus of control internal* yang tinggi akan lebih berhasil dan sukses di dalam karirnya dibandingkan dengan individu yang memiliki skor yang tinggi pada *locus of control* eksternal. Kontrol diri inilah yang menentukan

sejauh mana mereka berperilaku dalam pekerjaannya. Oleh sebab itu penelitian ini memfokuskan pada *internal locus of control* dengan kepuasan kerja.

Individu dengan *locus of control internal* memiliki keyakinan bahwa mereka mampu mengendalikan dan mengelola kehidupan mereka sendiri dengan membuat keputusan atas apa yang mereka lakukan dan mereka hasilkan. Individu dengan *locus of control internal* yang tinggi menerima bahwa prestasi dan kegagalan mereka tergantung pada usaha mereka sendiri, mereka memiliki kemampuan untuk menentukan nasib atau hasil mereka sendiri dan mereka bertanggung jawab atas apa yang terjadi atau hasil yang diperoleh.

*Locus of control internal* sangat mempengaruhi seseorang dalam bertindak dan mengambil keputusan dalam pekerjaannya dan siap dengan segala kemungkinan yang akan terjadi sebagai hasil dari pekerjaan dan keputusan yang diambilnya. Namun perlu diketahui, bahwa setiap orang memiliki *locus of control* tertentu yang berada di antara kedua ekstrim tersebut. Secara teori dan yang terjadi di lapangan *locus of control* memungkinkan perilaku karyawan apabila dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik *internal locus of control*-nya.

Menurut Bello, Purnomo dan Lestari yang dikutip oleh Sulistyarini (2016) mengemukakan variabel-variabel yang terkait dengan *locus of control* antara lain kinerja organisasi, kepuasan kerja, stress terhadap kerja, intensi untuk berhenti kerja, kepemimpinan, *entrepreneurship* dan keterlibatan kerja.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Locus of Control* Internal

Menurut Rotter (dalam Anastasi, 2006) faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control internal* adalah sebagai berikut:

### a. Penguatan (*Reinforcement*)

Individu *internal* memandang perilaku terhadap sebuah *reinforcement* merupakan hubungan sebab akibat sehingga individu dengan orientasi *internal* yakin bahwa dirinya mampu mengendalikan *reinforcement* yang diterimanya.

### b. Persepsi Atas Peristiwa

Persepsi atas sebuah peristiwa sebagai sesuatu yang tergantung pada perilaku seseorang atau pada ciri-ciri seseorang yang relatif tetap.

### c. Pola Asuh Orangtua (*parental behavior*)

Orangtua yang hangat, mendorong, membantu dan mengharap anak segera dapat berdiri sendiri pada usia yang masih muda, maka anaknya akan mempunyai *locus of control internal*.

Sedangkan Menurut Gershaw (dalam Fatmawati, 2006) terbentuknya *locus of control internal* dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

- a. Status ekonomi yang lebih tinggi
- b. Gaya keluarga (*family style*)
- c. Stabilitas budaya (*cultural stability*)
- d. Pengalaman yang mendorong kearah penghargaan

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control internal* adalah penguatan (*reinforcement*), persepsi atas peristiwa, pola asuh Orangtua (*parental behavior*), status ekonomi yang

lebih tinggi, gaya keluarga (*family style*), stabilitas budaya (*cultural stability*) dan pengalaman yang mendorong kearah penghargaan.

### 3. Aspek *Locus of Control Internal*

Menurut Rotter dalam (Neill, 2006) aspek-aspek *locusofcontrolinternal* ada tiga, yaitu:

- a. Kepercayaan bahwa dirinya mampu mengontrol kehidupannya adalah hasil dari faktor *internal*.
- b. Berusaha dan percaya untuk mencapai suatu tujuan dengan kemampuan, keterampilannya sendiri dan bertanggung jawab.
- c. Mempunyai penilaian subjektif atau keyakinan bahwa konsekuensi positif akan diperoleh pada situasi tertentu sebagai imbalan tingkahlakunya.

Sedangkan menurut Rotter dan Phares (Nurhidayah & Hidayanti, 2009) menjelaskan bahwa *internallocusofcontrol* memiliki aspek sebagai berikut:

- F. Kemampuan, yakni individu memiliki keyakinan akan kemampuan yang dimiliki, sehingga kesuksesan serta kegagalan dipengaruhi oleh diri individu sendiri.
- G. Minat, yakni individu memiliki minat terhadap kontrol perilaku, peristiwa, dan tindakan mereka.
- H. Usaha, yakni individu memiliki kemampuan dalam bersikap pantang menyerah dan melakukan segala usaha secara maksimal, sehingga dengan usahadapat membantu individu dalam mengontrol perilaku.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi *locus of control internal* adalah kemampuan, minatusaha, kepercayaan dan keyakinan.

#### **E. Hubungan Antara *Locus of Control Internal* dengan Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja karyawan merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kepuasan kerja adalah variabel sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan evaluatif individu mengenai pekerjaannya serta merupakan suatu efektifitas atau respon emosional seorang individu terhadap berbagai aspek terhadap pekerjaannya (Robbins, 2005). Kepentingan seorang karyawan pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efeknya pada kinerja karyawan, dan kepentingan ini menunjukkan dampak kepuasan kerja pada produktivitas/kinerja karyawan (Kreitner dan Kinicki, 2003).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Adapun masalah kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan

kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Berikutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia dalam konteks pekerjaan. (Kurniawati, 2006).

Manusia dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam hidupnya selalu berupaya memberi respon terhadap faktor-faktor *internal* dan eksternal yang ada dalam diri dan di lingkungan sekitar manusia. Aktivitas individu sebagai respon terhadap faktor-faktor *internal* dan eksternal tersebut dikontrol oleh faktor *locus of control*. *Locus of control* bukan berasal sejak lahir melainkan timbul dalam proses pembentukannya yang berhubungan dengan faktor-faktor lingkungan. Seorang karyawan akan memiliki kepuasan kerja, apabila mereka dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (*internal*).

Seorang karyawan merasakan kontrol *internal* sebagai kepribadian karena merasakan hasil pekerjaan yang dilakukannya berada dibawah pengaruh *control* diri pribadinya sendiri. Kontrol *internal* ini akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Dengan demikian seseorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja karena kontrol *internal*-nya memberikan keberhasilan dalam bekerja.

Sopir dengan *locus of control internal* meyakini bahwa dirinya turut berperan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan yang dijalankannya. Tindakan

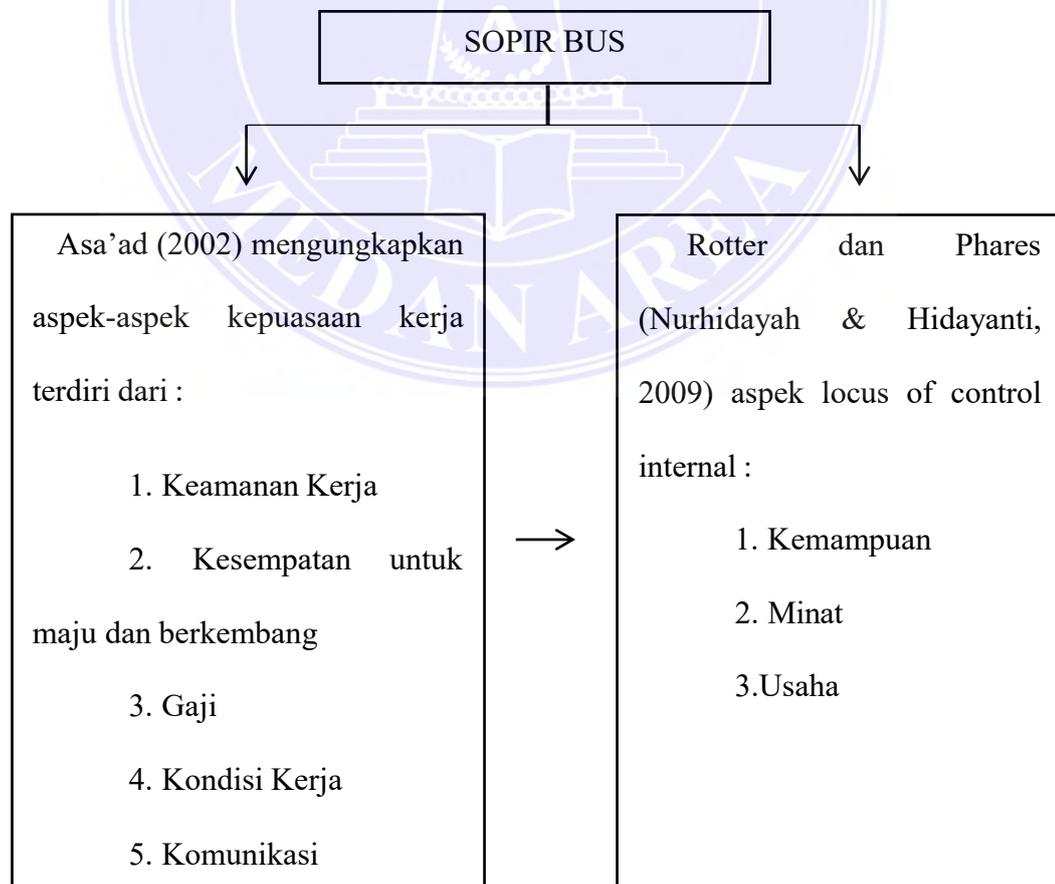
yang dilakukannya dan sifat yang dimilikinya akan berpengaruh pada aspek pekerjaan yang diterima dan dirasakannya. Karyawan tersebut akan lebih siap menerima dan bertanggungjawab atas hasil yang diterimanya. Keyakinan ini menimbulkan perasaan positif dalam diri karyawan tersebut terhadap pekerjaannya. Perasaan positif inilah yang disebut dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan aspek-aspek dalam pekerjaannya itu. Karyawan yang puas menunjukkan perasaan positif terhadap pekerjaannya, seperti merasa senang dan nyaman dengan pekerjaannya, lingkungan kerjanya, rekan kerja, *supervisor*, karakteristik pekerjaan, tugas yang dikerjakannya, bahkan upah yang diterimanya. Perasaan positif yang dirasakan karyawan saat bekerja akan berdampak pada tugas yang sedang dikerjakan dan hasil yang nantinya dicapai. Karyawan yang puas dapat diprediksikan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga mencapai hasil yang baik pula.

Beberapa teori dan hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control internal* meningkatkan kepuasan kerja secara umum, termasuk kepuasan terhadap setiap aspek di dalamnya. Hasil penelitian Chen dan Silverthorne (2008) menyatakan bahwa responden yang memiliki *locus of control internal* menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa individu dengan *locus of control internal* lebih mudah puas terhadap pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dimungkinkan terjadi karena kepercayaan individu pada kemampuannya mengendalikan lingkungan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja, yang juga dimungkinkan mempengaruhi kinerja.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Indah S. Rachmadani pada 125 karyawan pabrik yang menunjukkan bahwa individu dengan *locus of control internal* merasa lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan yang eksternal (Rachmadani, 2007). Penelitian lain juga dilakukan oleh Abdullah yang menegaskan bahwa faktor *locus of control* dalam Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator *locus of control internal* ternyata memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan *locus of control* eksternal.

#### F. Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



## G. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut: “Ada hubungan positif antara *Locus of Control Internal* dengan Kepuasan Kerja Pada Sopir” Dengan asumsi semakin rendah *Locus of Control Internal* Pada Sopir, maka semakin rendah Kepuasan Kerja yang dimilikinya. Sebaliknya, jika semakin tinggi *Locus of Control Internal*. Pada Sopir, maka semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dimilikinya.



## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Tipe Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian Kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat potivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Sugiyono (2018; 8). Karena penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk mengukur serta mendapatkan hasil penelitian melalui kuesioner.

### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Sugiyono menyatakan bahwa variabel penelitian adalah atribut dari sekelompok objek yang diteliti yang memiliki variasi antara satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut menurut Sugiyono (2018 : 39). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 macam variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Bebas : *Locus of Control Internal*

Variabel Terikat : Kepuasan kerja

### **C. Defenisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2015) defenisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. *LocusofControlInternal*

*Locusofcontrolinternal* adalah derajat kepercayaan individu bahwa dirinya sendirilah yang bertanggungjawab atas apa yang terjadi atau perilaku-perilaku dalam kehidupannya atau dengan kata lain *locusofcontrolinternal* adalah pengatribusian individu tentang apa yang ia alami pada faktor *internal* dalam dirinya.

### 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bagaimana bentuk perasaan puas atau positif seseorang terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil dari interaksi dengan lingkungan kerjanya. Baik itu dari kondisi fisik, kondisi sosial, dan kondisi psikologis dari sisi orang tersebut.

## D. Subjek Penelitian

### 1. Populasi Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah sopir yang bekerja di PT. Pratama Makmur Jaya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan.

### 2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga dapat dikatakan sampel merupakan bagian yang dapat mewakili dari keseluruhan populasi

tersebut. Arikunto berpendapat (dalam Sulistin, 2012) bahwa apabila subjek populasi dalam penelitian kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT. Pratama Makmur Jaya Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang sopir.

### 3. Teknik *Sampling*

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sedangkan teknik pengambilan sampel disebut dengan *sampling*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014). Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang.

### E. Metode Pengumpulan Data

Penelitian memerlukan alat ukur untuk mengungkap aspek atau variabel yang akan diteliti. Alat ukur yang digunakan berupa skala yang reliabel dan valid agar kesimpulan penelitian nantinya tidak keliru dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dari keadaan sebenarnya. Sedangkan menurut Sugiyono (2017) Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapat data yang memenuhi standar.

Adapun dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode skala, yakni cara pengumpulan data dengan daftar pernyataan maupun pertanyaan yang diberikan pada subjek. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala *locus of control internal* dan skala kepuasan kerja.

Skala *Locus of Control Internal*, skala ini terdiri dari 3 Aspek, 1) Aspek kemampuan, 2) Aspek minat, 3) Aspek usaha. Skala yang digunakan adalah berpedoman pada *skala likert* yang mencakup pernyataan *Favourable* (Pernyataan yang mendukung) dan *Unfavourable* (pernyataan tidak mendukung). *Skala likert* memiliki alternatif jawaban, yaitu: Sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pemberian skor pada masing-masing aitem *Favorable* diberi rentangan nilai 4-1 sedangkan yang bersifat *Unfavorable* diberi rentangan nilai 1-4.

Skala kepuasan kerja, adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini dibuat untuk mengukur kepuasan kerja dengan 5 aspek yaitu 1) Aspek keamanan kerja, 2) Aspek kesempatan maju dan berkembang, 3) Aspek gaji, 4) Aspek kondisi kerja, 5) Aspek komunikasi

Skala yang digunakan adalah berpedoman pada *skala likert* yang mencakup pernyataan *Favourable* (pernyataan yang mendukung) dan *Unfavourable* (pernyataan tidak mendukung). *Skala likert* memiliki alternatif jawaban, yaitu: Sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pemberian skor pada masing-masing aitem *Favorable* diberi rentangan nilai 4-1, sedangkan yang bersifat *Unfavorable* diberi rentangan nilai 1-4.

## F. Validitas Dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Sebuah tes disebut valid apabila tes tersebut mampu mengukur apa yang hendak diukur. Menurut Riduwan (2012) mengatakan bahwa jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Teknik statistik yang digunakan adalah *Product Moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{[\sqrt{[(\sum x^2) - \frac{(\sum x)^2}{N}] - [(\sum y^2) - \frac{(\sum y)^2}{N}]}}$$

### 2. Reliabilitas

Menurut Sukardi (2012) Reliabilitas sama dengan konsistensi atau keajegan. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila instrumen penelitian tersebut memiliki hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur. Semakin reliabel suatu tes memiliki persyaratan maka semakin yakin kita dapat menyatakan bahwa hasil tes mempunyai hasil yang sama ketika dilakukan kembali.

Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien alpha sebagai berikut:

$$a = \left( \frac{K}{K-1} \right) - \left( \frac{S_r^2 - S_l^2}{S_x^2} \right)$$

### G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan sesuai dengan rencana penelitian adalah teknik korelasi *product momen* dari *karl pearson*, dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (Konsep Diri) dan satu variabel terikat (Kepercayaan Diri). Perhitungan analisis data pada penelitian ini diuji dengan program *Statistical Packages for Social Sciences* (SPSS). Dengan rumus sebagai berikut:

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

Sebelum data analisis dengan teknik korelasi *Product Moment* maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

#### 1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi dari penelitian, yang variabel bebas dan terikat telah menyebar secara normal

#### 2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian yaitu variabel terikat (*Locus of Control Internal*) dan variabel bebas (Kepercayaan Kerja) memiliki hubungan linier.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Bab kelima merupakan bagian terakhir dari tugas akhir ini yang terdiri atas kesimpulan dan saran. Kesimpulan menyajikan hal-hal penting dari penelitian yang dianggap menjawab rumusan masalah. Adapun saran merupakan hal-hal yang harus diperhatikan peneliti dan pihak-pihak tertentu dalam rangka menggunakan penelitian ini sebagai referensi akademis dan di dunia pekerjaan. Kesimpulan dan saran saling berjalan seiringan karena biasanya kesimpulan yang disajikan menjawab permasalahan yang terjadi dan diberikan saran sebagai perbaikan untuk kedepannya.

#### A. Kesimpulan

Melalui penelitian ini maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini membahas bagaimana hubungan antara *Locus of Control Internal* dan Kepuasan Kerja. *Locus of control internal* dapat diketahui melalui kemampuan, minat, dan usaha. Sedangkan, kepuasan kerja dapat dilihat melalui keamanan kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk maju dan berkembang, gaji, dan komunikasi. Selanjutnya, terdapat hubungan positif antara *locus of control internal* dan kepuasan kerja di mana hasil korelasi yang didapatkan adalah  $r_{xy}=0,411$ ,  $p=0,000<0,05$ . Maka dari itu, rumusan masalah mencapai jawaban di mana jika *locus of control internal* rendah maka kepuasan kerja juga demikian. Begitu juga sebaliknya, jika *locus of control internal* tinggi maka kepuasan kerja juga mengikuti pola *locus of control internal*.

2. Pada koefisien determinan dengan melihat hubungan antara *Locus of Control Internal* dan kepuasan kerja hasilnya adalah  $R^2=0,168$  sehingga *Locus of Control Internal* memberikan sumbangsih sebesar 16,8% kepada kepuasan kerja.
3. Dalam penelitian ini, melihat hasil *Locus of Control Internal* diketahui bahwa *mean* empirik dengan nilai 73,13 dan hipotetik dengan nilai 65 sehingga nilai diantara keduanya terdapat selisih 8,13 dan nilai tersebut melebihi SD (6,478). Selanjutnya, pada kepuasan kerja dapat diketahui bahwa *mean* empiriknya sebesar 70,30 dan hipotetiknya sebesar 60 sehingga selisih diantara keduanya ialah 10,3 dan melebihi dari SD (9,983).
4. Maka dari itu, dari hasil penelitian ini terdapat hubungan positif antara *Locus of Control Internal* dan kepuasan kerja.

## B. Saran

Dengan memperhatikan kesimpulan-kesimpulan yang telah dijelaskan maka dapat diketahui beberapa saran yang diharapkan berguna untuk kedepannya, yang meliputi:

### 1. Bagi Sopir

Bekerja dengan konsisten dan semangat adalah hal utama dan penting. Namun, yang lebih utama dan penting lagi adalah ketika bekerja dengan memperhatikan keselamatan diri sendiri dan mematuhi aturan lalu lintas sebagai bentuk kasih sayang terhadap mereka yang sedang menunggu kehadiran pihak sopir.

## 2. Kepada PT. Pratama Makmur Jaya

Aspek material berupa uang atau gaji merupakan hal penting sebagai bentuk apresiasi kepuasan kerja terhadap pihak sopir. Namun, aspek material bukanlah segalanya. Masih ada hal-hal non material yang dapat bermanfaat dan memberikan makna penting kepada sopir seperti dukungan emosional yang terbentuk melalui komunikasi yang baik dan selalu memperhatikan bagaimana kondisi sopir ketika menjalankan tugas. Maka dari itu, pihak perusahaan harus mengenal kebutuhan sopir dengan lebih baik lagi agar sopir pun merasa senang ketika bekerja di perusahaan.

## 3. Bagi peneliti di masa akan datang

Penelitian ini tidak jauh dari kekurangan maka dari itu peneliti di masa akan datang diharapkan mampu memperbaiki kekurangan dari penelitian ini misalnya saja dengan mendapatkan variabel-variabel lain yang mampu menambah nilai kualitas dari penelitian yang dilakukan ini. Akhirnya, secara tidak langsung, peneliti yang sedang mengerjakan penelitian ini dan peneliti di masa akan datang bekerja sama dan tetap terhubung untuk menciptakan referensi akademis yang berkualitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anastasi, A. (2006). *Tes Psikologi: Terjemahan*. Jakarta: PT Indeks.
- Anggi, A. (2013). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lokus Kendali (Locus Of Control) Terhadap Prestasi Belajar Matematika. . *Jurnal Psikologi Indonesia*, 197-204.
- As'ad, M. (2002). *Psikologi Industri seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Fatmawati. (2006). Hubungan Locus of Control dengan Kecemasan Dalam Berkomunikasi pada pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Riau.
- Handayani, D. (2017). Pengaruh Pelanggaran Lalu Lintas Terhadap Potensi.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husaini Usman . (2006). *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah Siti, Haryani. (2019). Peranan Locus Of Control Internal Pada Perilaku Etis Karyawan Di Dalam Organisasi, *Jurnal STIE Dharmaputra Semarang*.
- Henny Handayani. 2017. Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pt bumi karsa makassar. *Jurnal reset edisi XP. Vol 3, No. 004*
- Halim Ivan Andrian. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Kualitas Layanan Sopir Di Pt Usaha Jaya Gresik. *Agora Vol. 3, No. 2*
- Judge, R. (2017). Kepuasan kerja. *Wawasan Kerja*, 175.
- K. R. (2014). *Perilaku Organisasi, Edisi 9, Buku ke2*, . Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawan, H. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan.
- Nadirsyah, Z. M. (2009). Locus of Control, Time Budget Pressure, dan Penyimpangan Perilaku dalam Audit. *Telaah dan Riset Akuntansi*, 104- 116.
- Neill, J. (2006). *What is Locus of Control. [Online]* . <http://wilderdom.com/jamesneill.html>.
- Nurhidayah, S , &. (2009). Hubungan Antara Ketabahan dan Locus of Control External dengan Kebermaknaan Hidup pada Istri yang Bekerja dBagian Sewing pada PT. Bosaeng Jaya Bantar Gebang Bekasi. *Jurnal Soul*, 63-89.

- Patria, A. (2009). Hubungan antara Pemakaian Bahasa Krama dan Locus of Control dengan Penalaran Moral pada Penutur Bahasa Krama . *Jurnal Indigenous*.
- Priansa. (2016). *perencanaan & pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Purnomo, R. (2010). Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, dan Locus Of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah . *Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 144-160.
- Rachmadani, I. (2007). *Hubungan antara Work Locus Of Control Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia : Skripsi.
- Rotter, J. (1990). Internal Versus External Control of Reinforcement . *American Psychologist*, 489–493.
- Spector. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences, Thousand Oaks*. CA: Sage Publications, Inc.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sulistin, Yudina. (2012). Hubungan Locus of control dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang. Undergraduate Thesis. UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT.Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sukardi. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Tindakan Kelas*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Sunarta. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi Kajian Ilmu Administari*, 63-75.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Manajemen*.
- Widyaninggar, A. A. (2014). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lokus Kendali (Locus Of Control) Terhadap Prestasibelajar Matematika. *Jurnal formatif*, 89-99.
- Wiriani, W. (2011). *Efek Moderasi Locus of Control pada Hubungan Pelatihan dan Kinerja Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Badung*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Yanchus, N. J., Periard, D., Moore, S. C., Carie, A., & Osatuke, K. (2015). Predictors of job satisfaction and turnover intention in vha mental health employees: A comparison between psychiatrists, psychologists, social

workers, and mental health nurses. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 219-244.

Hidayah Siti, Haryani. (2019). Peranan Locus Of Control Internal Pada Perilaku Etis Karyawan Di Dalam Organisasi, *Jurnal STIE Dharmaputra Semarang*.

Sulistyarini. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Umum Pemerintah Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Benefit Vol. 3 No. 1*

Chen dan Silverthorne (2008) dalam Hairunnisa Yuliza, 2012. Hubungan Antara Locus Of Control Internal Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*





## PETUNJUK PENGISIAN SKALA 1

1. Bacalah dengan teliti sebelum mengisi jawaban pernyataan yang ada.
2. Pilihlah salah satu dari empat jawaban yang tersedia dengan memberi tanda ceklis (✓) pada kolom yang disediakan.

Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah:

SS : Sangat Sesuai, apabila jawaban sangat sesuai dengan keadaan Anda.

S : Sesuai, apabila jawaban sesuai dengan keadaan Anda

TS : Tidak Sesuai, apabila jawaban tidak sesuai dengan keadaan Anda.

STS: Sangat Tidak Sesuai, apabila jawaban sangat tidak sesuai dengan keadaan Anda.

3. Jika Anda ingin memperbaiki jawaban Anda, cukup dengan mencoret jawaban yang Anda anggap salah dan memberi tanda (✓) lagi pada kolom jawaban yang Anda anggap benar.
4. Jika Semua jawaban adalah benar selama Anda memberikan respon dengan jujur atau sesuai keadaan Anda. Anda dapat memberikan tanda (✓).
5. Pastikan kembali apakah semua pernyataan sudah terjawab.

### Kepuasan Kerja

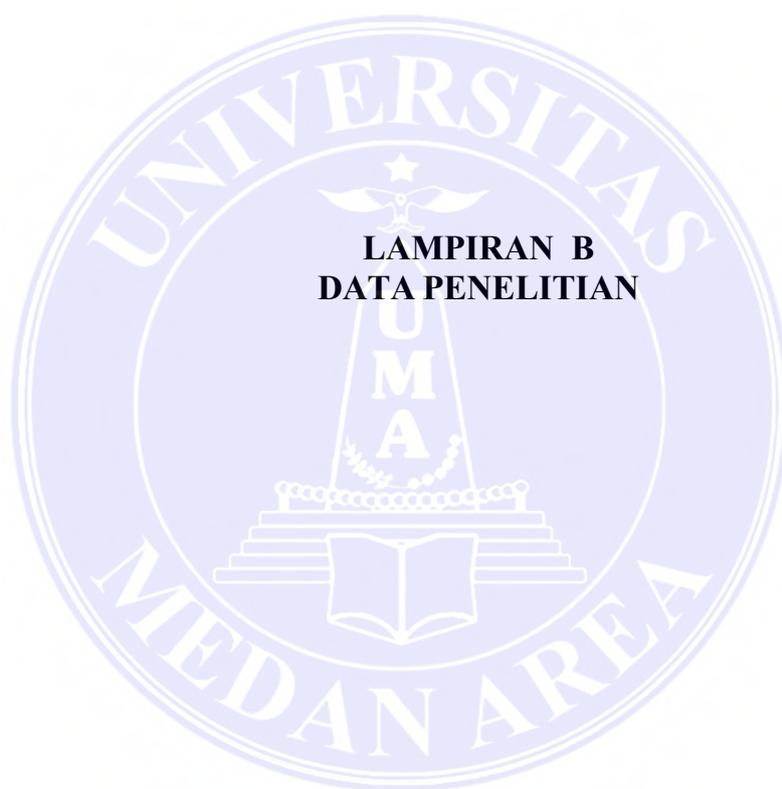
NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Bus yang rusak segera di perbaiki oleh perusahaan				
2	Perusahaan menanggung biaya pengobatan apabila terjadi kecelakaan				
3	Fasilitas penunjang kesehatan berupa P3K sudah tersedia di dalam bus				
4	Perusahaan memberi asuransi keselamatan pada sopir bus				
5	Jam kerja yang diberikan sudah sesuai				
6	Adanya sajam (Senjata Tajam) pada setiap bus untuk penjagaan				
7	Perusahaan menyediakan tempat yang nyaman untuk istirahat				
8	Fasilitas untuk tempat beristirahat sangat lengkap				
9	Ventilasi membuat silus udara didalam ruangan istirahat menjadi sejuk				
10	Hubungan dengan sesama rekan kerja sangat baik				
11	Atasan dan bawahan saling bertukar fikiran				
12	Sopir lebih mementingkan kepentingan umum dibandingkan kepentingan golongan pribadi				
13	Terciptanya hubungan kerja yang harmonis				
14	Peningkatan jabatan terhadap kinerja yang baik				
15	Adanya program pelatihan pada sopir bus				
16	Sopir yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan kenaikan jabatan				
17	Adanya penilaian untuk kenaikan jabatan berdasarkan kinerja sopir				
18	Kesempatan terbuka bagi setiap sopir untuk kenaikan jabatan				
19	Menerima gaji yang sesuai dengan harapan dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki				
20	Menerima gaji yang sesuai berdasarkan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan				

21	Adanya pemotongan gaji terhadap suatu permasalahan				
22	Adanya pemberian bonus kepada sopir yang telah melawati target				
23	Tempat saya beristirahat sangat tidak kondusif				
24	Memiliki kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji				
25	Adanya tunjangan hari raya atau tip yang diberikan pada waktu tertentu				
26	Saya merasa tidak adanya kesempatan untuk menerima penghargaan saat bekerja				
27	Hubungan antar sopir sudah efektif				
28	Rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan yang lain				
29	Pemberian dukungan oleh atasan kepada sopir bus				
30	Ruangan tempat saya bekerja sangat kotor dan warna cat membuat saya merasa jenuh dan bosan				

***Skala Locus of Control Internal***

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya percaya prestasi tergantung pada usaha yang				
2	Cara mendapatkan hasil yang memuaskan dengan rajin berkerja				
3	Keterampilan dan pengetahuan saya sudah cukup untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan				
4	Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki meningkatkan rasa percaya diri				
5	Kegagalan saya di sebabkan oleh kesalahan diri saya sendiri				
6	Saya tidak dapat mengerjakan pekerjaan dengan mandiri				
7	Apapun yang terjadi pasti akan terjadi				
8	Saya mendapatkan hasil sesuai dengan usaha yang saya lakukan				
9	Sebagian besar yang saya capai karna factor kebetulan				
10	Saya tidak melarikan diri dari masalah yang saya buat				
11	Banyak rencana saya yang gagal karena ulah orang lain				
12	Saya mencicil pekerjaan saya agar tidak membuat stress				
13	Saya tidak menyalahkan orang lain saat saya gagal				
14	Ketika melakukan suatu kesalahan saya beegas untuk memperbaikinya				
15	Saya malas saat mendapatkan tugas yang berat				
16	Saya menunda pekerjaan ketika tidak sesuai mood				
17	Jika saya tidak sesuai target yang telah saya buat maka itu di sebabkan karena situasi kurang mendukung				
18	Saya berusaha dengan sungguh sungguh agar dapat memperoleh apa yang saya inginkan				
19	Tanpa sebuah kesempatan yang baik saya tidak mungkin mendapatkan kesuksesan				
20	Saya berusaha untuk menjadi yang terbaik di mata orang lain				
21	Kesalahan yang saya lakukan merupakan tanggung jawab				

	saya				
22	Meningkatkan kinerja dapat meningkatkan kepercayaan diri saya				
23	Meski saya sudah berusaha dengan giat saya tidak dapat mencapai impian saya				
24	Saya membuat rencana hidup agar mempermudah saya mendapatkan kesuksesan				
25	Bagi saya tidak ada gunanya bekerja keras untuk mendapatkan sesuatu karena saya tahu kemampuan saya				
26	Bagi saya tidak ada gunanya bekerja keras untuk mendapatkan sesuatu karena saya tahu kemampuan saya				
27	Tidak masalah bagi saya mendapatkan kesulitan karena itu sebuah proses				
28	Dalam melakukan sesuatu saya selalu bergantung dengan orang lain				
29	Saya yakin apa yang dilakukan atau didapatkan merupakan suatu takdir dari tuhan				
30	Kesulitan yang di dapatkan tidak berasal dari diri saya melainkan dari orang lain				



**LAMPIRAN B  
DATA PENELITIAN**

Subjek	Kepuasan Kerja																														Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	2	1	1	2	4	3	2	2	1	2	1	3	2	1	4	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	
2	2	2	1	2	3	4	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	
3	2	2	1	2	3	4	1	2	2	1	1	3	2	1	3	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	2	3	1	2	2	
4	2	2	1	1	3	4	2	2	2	2	1	3	2	1	3	3	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	
5	2	2	1	1	4	4	1	2	2	3	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	1	2	2	
6	2	2	1	2	3	4	1	2	2	2	1	3	4	2	4	1	2	1	2	1	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	
7	1	2	1	2	4	4	2	1	2	1	3	2	4	2	3	2	2	1	1	1	1	3	1	3	2	2	3	2	1	2	
8	1	2	1	2	4	4	2	1	2	2	3	2	2	1	4	1	1	1	1	2	1	4	1	3	2	2	4	1	1	2	
9	1	1	1	1	3	4	2	1	2	2	3	2	2	1	4	1	1	2	1	2	1	4	1	4	2	2	4	1	1	2	
10	1	1	1	1	3	4	1	1	1	2	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	4	2	4	2	2	4	2	1	2	
11	2	1	1	1	4	4	1	2	1	1	4	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	
12	2	1	1	2	4	4	2	2	1	1	4	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	3	1	1	2	1	2	2	2	3	
13	2	2	1	2	4	4	2	2	2	2	4	1	2	2	4	1	1	1	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2	3	3	
14	2	2	1	2	3	4	2	1	2	2	3	1	4	1	4	3	1	2	2	1	2	4	2	1	2	2	3	1	3	3	
15	2	1	2	2	3	3	1	1	2	3	4	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	1	3	1	2	3	
16	1	1	2	1	4	3	1	1	3	3	4	2	4	1	3	1	2	1	1	1	3	4	1	4	2	1	4	1	3	2	
17	1	1	2	1	4	3	1	2	3	3	4	1	2	1	4	1	2	1	1	3	2	3	1	4	2	2	2	2	2	2	
18	1	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	4	1	1	2	2	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	
19	1	1	1	1	3	4	1	1	2	3	1	2	1	1	4	2	1	2	2	2	1	4	1	4	2	1	4	2	1	3	
20	1	1	2	2	4	4	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	4	1	1	3	
21	2	2	2	1	3	3	1	1	2	3	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2	3	4	1	4	2	3	3	1	2	3	
22	2	1	2	2	3	4	2	2	1	3	2	1	2	1	3	3	1	1	1	3	3	3	2	3	2	3	4	1	2	3	
23	2	1	2	1	4	4	2	2	1	2	1	1	2	2	4	3	2	2	2	3	1	3	1	4	2	1	3	2	1	2	

24	2	1	1	1	4	3	3	1	2	2	2	1	4	1	4	1	2	1	1	1	1	4	2	3	2	2	4	2	1	2
25	2	2	1	2	3	3	1	2	2	3	2	2	4	2	4	1	2	2	2	1	1	3	1	4	2	1	3	2	2	2
26	2	2	2	2	3	4	2	1	3	3	2	2	2	1	3	1	1	1	2	1	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3
27	1	1	2	1	4	4	3	2	3	3	2	2	2	1	3	1	1	2	1	3	2	4	1	4	2	1	4	2	2	3
28	1	1	1	1	3	4	1	1	2	3	2	1	2	1	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	1	1	3
29	1	1	2	2	3	4	1	2	2	3	1	1	2	2	3	2	1	2	2	3	1	3	1	1	2	2	3	1	1	3
30	1	2	1	2	4	3	2	1	3	4	2	1	2	2	4	2	1	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	1	1	3
31	2	1	2	1	3	3	1	2	2	4	2	1	1	2	3	2	1	2	1	2	1	3	3	4	2	1	4	1	2	2
32	1	1	2	1	3	3	3	2	2	4	1	1	1	1	4	1	2	1	1	3	2	3	2	3	2	3	4	1	2	2
33	2	2	1	1	4	3	3	2	3	4	2	1	1	1	4	1	2	1	1	3	1	4	3	4	2	1	4	1	1	3
34	1	1	2	2	4	4	2	1	2	2	1	3	1	2	3	2	2	1	2	1	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2
35	2	2	1	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	1	4	1	3	2	2	4	2	2	2
36	2	1	1	1	3	4	2	1	2	3	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2
37	1	2	2	1	4	4	3	2	1	4	1	2	4	2	4	2	1	1	2	2	3	3	3	4	2	3	4	1	2	3
38	1	1	1	2	3	3	3	1	1	4	2	2	4	1	3	2	1	1	1	1	3	3	2	4	2	2	4	1	1	2
39	2	2	1	1	4	4	2	2	1	3	1	2	4	1	3	1	2	2	1	1	2	4	2	1	2	1	4	2	2	3
40	1	2	1	2	4	4	1	1	2	3	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	4	1	3	2	1	4	2	1	3

Subjek	Locus of Control Internal																														Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	3	2	4	2	3	1	3	3	1	2	2	3	3	4	1	3	2	2	3	3	2	2	1	2	4	4	2	1	1	3	
2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	4	1	1	3	1	2	2	2	3	4	2	2	3	1	4	4	3	2	1	2	
3	2	2	3	2	3	1	4	1	1	4	3	3	4	2	3	4	1	3	3	3	4	2	1	2	3	4	4	3	1	1	
4	2	2	3	2	2	1	4	2	1	3	3	1	3	2	1	3	2	2	3	2	4	3	3	2	4	4	3	1	1	3	
5	2	1	3	2	2	4	2	1	1	3	2	1	1	2	1	3	2	2	3	3	4	2	4	2	2	3	3	2	1	2	
6	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	4	1	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	4	2	2	1	3	
7	2	2	4	4	2	1	3	2	1	3	2	3	2	2	1	4	3	1	2	4	4	3	4	1	2	2	3	2	2	3	
8	2	2	4	3	3	1	3	2	1	3	2	3	2	4	1	4	3	1	2	2	4	3	1	1	2	2	4	2	2	2	
9	2	2	4	3	3	1	3	2	1	1	3	1	2	3	4	2	3	2	3	2	4	3	1	1	2	2	2	1	1	3	
10	2	1	3	2	4	1	3	2	1	2	3	1	3	4	1	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	4	2	1	1	1	
11	3	3	3	3	2	1	2	3	2	4	3	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	4	2	1	2	
12	2	2	4	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	2	4	2	1	2	4	
13	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	1	1	
14	4	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	4	2	4	4	3	3	3	2	4	3	2	4	2	2	2	4	2	1	1	
15	3	3	3	2	2	2	3	2	1	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	4	3	4	2	1	2	
16	2	2	4	3	3	1	3	2	1	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	1	1	1	
17	2	2	3	2	2	1	3	2	1	2	3	1	1	4	1	2	3	2	4	3	2	3	4	1	3	2	4	1	1	4	
18	2	2	3	4	2	2	3	2	1	2	3	1	1	4	1	2	2	2	2	3	2	3	3	1	4	2	4	1	1	3	
19	3	2	3	4	2	2	3	2	1	3	2	1	1	4	1	2	2	2	3	4	2	3	4	1	2	1	2	1	1	4	
20	4	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	4	3	2	2	3	2	2	1	3	2	1	4	
21	4	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	
22	4	3	3	2	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	1	3	4	3	2	1	2	
23	3	3	4	4	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	1	3	2	4	1	2	2	
24	3	2	4	3	3	1	2	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	1	4	
25	3	2	3	4	3	2	2	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	4	4	3	1	2	3	

26	3	2	4	3	3	1	1	3	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	2	1	3		
27	2	2	2	4	4	2	1	4	2	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	2	2	4		
28	2	2	2	3	4	1	1	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	1	1	2			
29	3	3	2	2	3	2	2	4	1	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	1	4	3	3	2	1	2		
30	3	2	4	3	4	1	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	3	1	1	3		
31	2	2	4	3	3	1	2	4	1	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	2	1	3		
32	3	2	4	4	2	1	1	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	2	2	2		
33	3	2	3	3	2	1	2	4	1	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	3	1	2	3		
34	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	1	2	3		
35	3	3	2	4	4	2	2	4	1	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	2	2	2		
36	4	2	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	4	4	1	1	4		
37	3	2	3	2	4	1	1	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	3	1	1	2		
38	4	2	4	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	1	1	3		
39	2	2	3	4	4	2	2	4	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	2	1	2		
40	3	2	4	4	3	1	1	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	1	1	2	



**Scale: Skala Kepuasan Kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,777	30

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	2,98	,947	40
KK2	2,73	,816	40
KK3	2,30	,823	40
KK4	2,95	,815	40
KK5	2,78	,974	40
KK6	2,63	1,102	40
KK7	2,50	,784	40
KK8	2,43	,874	40
KK9	1,75	,809	40
KK10	2,15	,834	40
KK11	2,25	,840	40
KK12	2,23	,832	40
KK13	2,15	,834	40
KK14	2,80	1,043	40
KK15	2,38	,925	40
KK16	2,85	,770	40
KK17	3,43	,594	40
KK18	2,83	,712	40
KK19	2,58	,747	40
KK20	2,43	,984	40
KK21	2,68	,694	40
KK22	2,65	,662	40

KK23	2,75	,776	40
KK24	3,33	,616	40
KK25	3,05	,714	40
KK26	2,95	,504	40
KK27	3,15	,483	40
KK28	2,75	,742	40
KK29	2,68	,526	40
KK30	3,40	,496	40

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	77,48	64,820	,634	,750
KK2	77,73	66,769	,596	,755
KK3	78,15	67,003	,572	,756
KK4	77,50	65,641	,687	,750
KK5	77,68	64,071	,665	,747
KK6	77,83	61,789	,714	,741
KK7	77,95	67,126	,594	,755
KK8	78,03	68,128	,450	,762
KK9	78,70	70,831	,386	,771
KK10	78,30	64,831	,734	,747
KK11	78,20	63,703	,819	,742
KK12	78,23	69,922	,343	,768
KK13	78,30	67,087	,557	,756
KK14	77,65	61,823	,761	,739
KK15	78,08	65,251	,621	,751
KK16	77,60	71,733	,334	,773
KK17	77,03	74,743	,328	,780
KK18	77,63	77,625	-,219	,792
KK19	77,88	80,369	-,414	,801
KK20	78,03	85,461	-,607	,820
KK21	77,78	75,871	-,080	,786
KK22	77,80	76,626	-,145	,788
KK23	77,70	78,421	-,265	,796
KK24	77,13	72,010	,387	,771
KK25	77,40	77,374	,399	,791
KK26	77,50	73,385	,302	,774

KK27	77,30	72,062	,376	,769
KK28	77,70	78,113	,350	,794
KK29	77,78	75,051	,306	,780
KK30	77,05	71,844	,391	,769

mean hipotetik :  $(24 \times 1) + (24 \times 4) : 2 = 60$

### Scale: Skala Locus Off Control Internal

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,788	30

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LOC1	2,70	,791	40
LOC2	2,90	,778	40
LOC3	2,18	,446	40
LOC4	1,98	,577	40
LOC5	1,95	,677	40
LOC6	2,00	,555	40
LOC7	2,53	,640	40
LOC8	1,65	,700	40
LOC9	1,85	,533	40
LOC10	1,83	,501	40
LOC11	1,85	,427	40
LOC12	1,68	,694	40
LOC13	2,20	,608	40
LOC14	2,48	,640	40
LOC15	2,10	,744	40

LOC16	2,50	,679	40
LOC17	2,15	,622	40
LOC18	3,03	,480	40
LOC19	2,45	,504	40
LOC20	3,08	,417	40
LOC21	2,48	,599	40
LOC22	3,00	,320	40
LOC23	3,08	,350	40
LOC24	3,03	,357	40
LOC25	3,08	,267	40
LOC26	2,70	,564	40
LOC27	3,05	,450	40
LOC28	2,55	,639	40
LOC29	3,03	,423	40
LOC30	2,95	,504	40

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LOC1	71,28	40,717	-,105	,807
LOC2	71,08	40,533	-,086	,806
LOC3	71,80	40,523	-,078	,795
LOC4	72,00	37,897	,389	,782
LOC5	72,03	37,666	,359	,784
LOC6	71,98	37,820	,316	,781
LOC7	71,45	35,228	,611	,765
LOC8	72,33	37,558	,360	,784
LOC9	72,13	38,163	,378	,783
LOC10	72,15	39,567	,374	,791
LOC11	72,13	38,317	,337	,781
LOC12	72,30	35,805	,481	,772
LOC13	71,78	36,692	,437	,775
LOC14	71,50	36,513	,434	,775
LOC15	71,88	33,292	,749	,754
LOC16	71,48	34,974	,603	,765
LOC17	71,83	37,071	,373	,778
LOC18	70,95	39,331	,320	,789
LOC19	71,53	38,769	,301	,786

LOC20	70,90	41,221	-,208	,799
LOC21	71,50	37,487	,332	,780
LOC22	70,98	38,999	,395	,783
LOC23	70,90	38,554	,369	,781
LOC24	70,95	38,100	,466	,778
LOC25	70,90	38,708	,453	,780
LOC26	71,28	37,025	,428	,776
LOC27	70,93	37,456	,476	,776
LOC28	71,43	36,199	,478	,772
LOC29	70,95	37,587	,485	,776
LOC30	71,03	39,717	,349	,792

mean hipotetik :  $(26 \times 1) + (26 \times 4) : 2 = 65$

Lampiran C

Uji Normalitas

Lampiran 3. Uji Normalitas

### NPar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KepuasanKerja	LocusOffControll nternal
N		40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	70,30	73,13
	Std. Deviation	9,983	6,478
	Absolute	,141	,183
Most Extreme Differences	Positive	,121	,183
	Negative	-,141	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,892	1,155
Asymp. Sig. (2-tailed)		,404	,138

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.





**LAMPIRAN D**  
**UJI NORMALITAS**

## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KepuasanKerja	LocusOfControlInternal
N		40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	70,30	73,13
	Std. Deviation	9,983	6,478
	Absolute	,141	,183
Most Extreme Differences	Positive	,121	,183
	Negative	-,141	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,892	1,155
Asymp. Sig. (2-tailed)		,404	,138

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



## Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KepuasanKerja LocusOffControlInternal *	40	100,0%	40	0,0%	40	100,0%

## Report

## KepuasanKerja

LocusOffControlInternal	Mean	N	Std. Deviation
54	51,50	2	2,121
55	61,00	1	.
56	62,00	3	14,731
57	64,00	3	15,620
59	68,67	3	8,505
60	64,00	2	15,556
61	71,67	3	4,933
62	71,86	7	9,100
63	60,67	3	13,317
64	65,00	2	14,142
65	73,00	1	.
69	77,00	2	4,243
71	68,75	4	3,096
73	80,00	1	.

75	66,00	1	.
76	69,00	1	.
81	69,00	1	.
Total	67,30	40	9,983

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Locus of Control Internal	(Combined)	1426,293	16	89,143	10,833	,001
	Between Groups	376,100	1	376,100	13,516	,000
	Deviation from Linearity	1050,193	15	70,013	11,655	,030
	Within Groups	2460,107	23	106,961		
Total		3886,400	39			

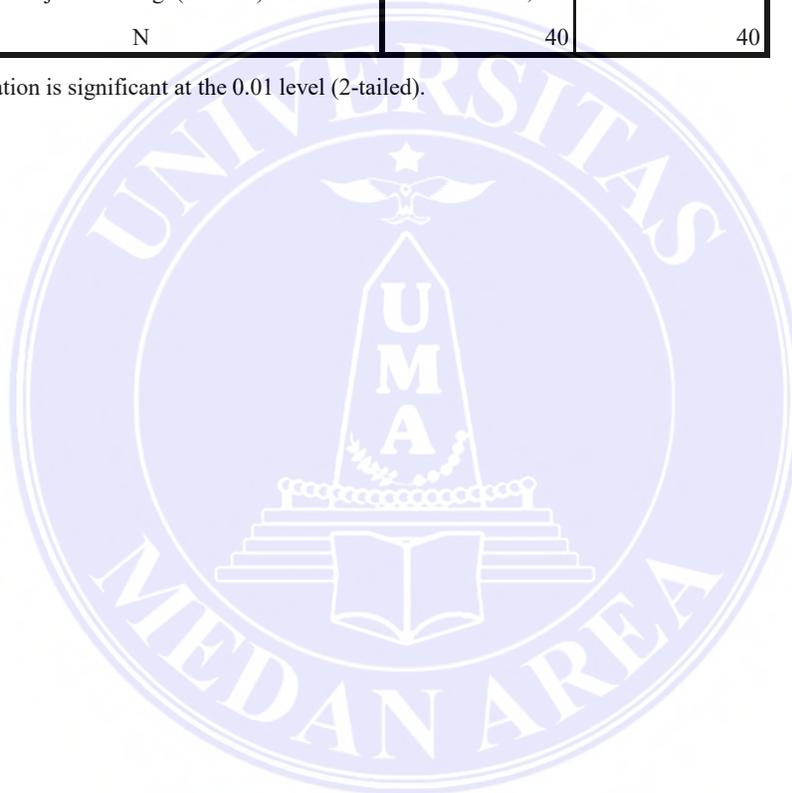
Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Locus of Control Internal	,411	,168	,606	,367

## Correlations

		Correlations	
		LOcusOffControl Internal	KepuasanKerja
LOcusOffControlInt ernal	Pearson Correlation	1	,411**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
KepuasanKerja	Pearson Correlation	,411**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## HASIL PENELITIAN

### Daftar Tabel

#### 1. Reliabelitas Sebelum Uji Coba

Skala	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Locus Off Control Internal</i>	0,788	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,777	Reliabel

#### 2. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Keterangan
<i>Locus Off Control Internal</i>	73,13	1,155	6.478	0,138	Normal
Kepuasan Kerja	70,30	0,892	9,983	0,404	Normal

Kriteria  $P(\text{sig}) > 0.05$  maka dinyatakan sebaran normal

#### 3. Hasil Perhitungan Uji linearitas

Korelasional	F beda	P beda	Keterangan
X-Y	13,516	0.000	Linear

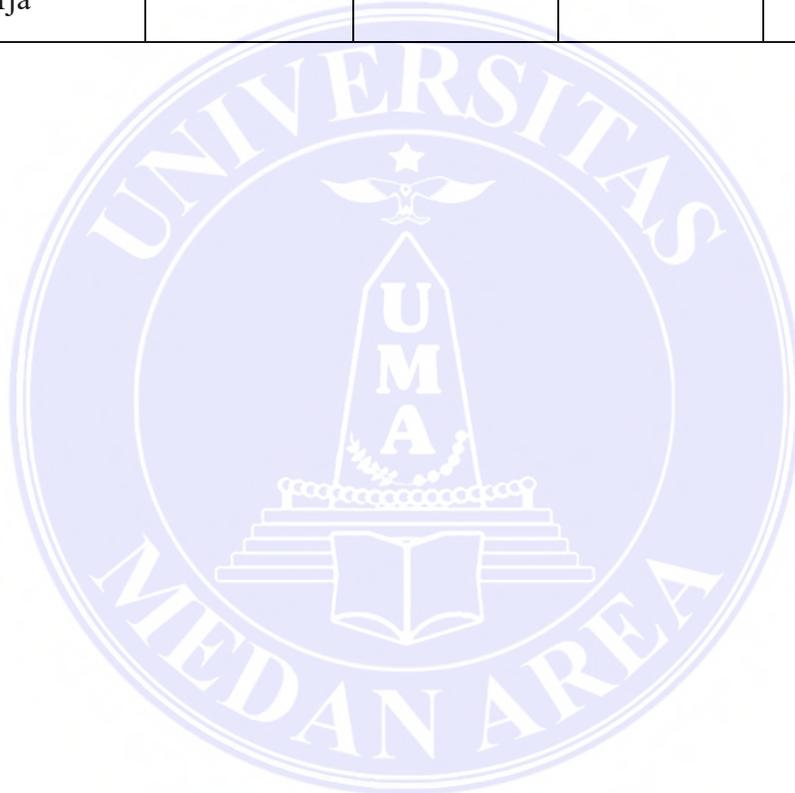
Kriteria  $P \text{ beda} < 0.05$  maka dinyatakan linear

#### 4. Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefesien Determinan

Statistik	Koefisien ( $r_{xy}$ )	Koefisien Determinan ( $r^2$ )	BE%	P	Ket
X-Y	0,411	0,168	16,8%	0,000	<i>significant</i>

## 5. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
<i>Locus of Control Internal</i>	6.478	65	73,13	Tinggi
Kepuasan Kerja	9,983	60	70,30	Tinggi





**LAMPIRAN F  
SURAT PENELITIAN**



Nomor : 870/FPSI/01.10/VII/2022  
 Lampiran : -  
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

1 Juli 2022

Yth. Bapak/Ibu Koordinator  
**PT Pratama Makmur Jaya**  
 di  
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Tiara Nabila Siswadi**  
 NPM : **188600416**  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT Pratama Makmur Jaya, Jl. Sisingamangaraja No. 12 KM 6.7 Kota Medan, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Locus Of Control Internal Dengan Kepuasan Kerja Pada Sopir Bus PT Pratama Makmur Jaya"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian kepada Masyarakat



Laila Nur S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
 - Mahasiswa Ybs  
 - Arsip

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



Document Accepted 1/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)1/3/23



No : 202 / PMJ / 2022

Lamp :-

Hal : Penyelesaian Penelitian Skripsi

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tinton Hutapea  
Bagian : Koordinator  
Alamat : JL. S.M RAJA KM. 6,7 NO.12 MEDAN

Menerangkan bahwa mahasiswa UNIVERSITAS MEDAN AREA yang tercantum dibawah ini:

Nama : Tiara Nabila Siswadi  
Npm : 188600416  
Jurusan : PSIKOLOGI

Telah melakukan penelitian / obeservasi di PT. PRATAMA MAKMUR JAYA guna menyusun skripsi berjudul:

"HUBUNGAN ANTARA LOCUS OF CONTROL INTERNAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA SOPIR BUS PT. PRATAMA MAKMUR JAYA"

Adapun surat keterangan ini kami buat untuk dipergunkan sebagaimana mestinya.

Medan, 7 Juli 2022

PT. PRATAMA MAKMUR JAYA

TINTON HUTAPEA

KOORDINATOR