

## **Pengaruh Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dept. RHI di PT Pupuk Kujang**

*Qothifah Delanis Surya<sup>1</sup>, Danang Kusnanto<sup>2</sup>*

*Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa, Karawang, Indonesia<sup>1</sup>*

*Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa, Karawang, Indonesia<sup>2</sup>*

*Email: 2010631020197@student.unsika.ac.id<sup>1</sup>*

---

**Abstract:** *Improving the quality of human resources in companies can be realized by paying attention to job satisfaction. The psychological condition of human resources can be used as a factor that needs to be studied, therefore the main concern in this research is to determine the effect of locus of control on job satisfaction. This research is a quantitative descriptive type of research. The objects of this research are all employees of the remuneration and industrial relations department at PT Pupuk Kujang. The data collection method this time was obtained by distributing questionnaires which were then processed using IBM Statistics 25. The data analysis technique applied was simple linear regression analysis. The results of the study found that locus of control had a positive effect on job satisfaction of employees in the remuneration and industrial relations department at PT Pupuk Kujang.*

**Keywords:** *Human Resource, Locus of Control, Work Satisfaction*

---

**Abstrak:** *Peningkatan kualitas sumber daya manusia di perusahaan dapat diwujudkan dengan memperhatikan kepuasan kerja. Kondisi psikis sumber daya manusia bisa dijadikan faktor yang perlu dikaji, maka dari itu perhatian utama pada penelitian kali ini adalah mengetahui pengaruh locus of control terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian jenis deskriptif kuantitatif. Yang menjadi objek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen remunerasi dan hubungan industrial di PT Pupuk Kujang. Metode pengumpulan data kali ini didapatkan melalui penyebaran kuisioner yang kemudian diolah menggunakan IBM Statistics 25. Teknik analisa data yang diterapkan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian yang ditemukan yaitu locus of control berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan departemen remunerasi dan hubungan industrial di PT Pupuk Kujang.*

**Kata Kunci:** *Sumber Daya Manusia, Locus of Control, Kepuasan Kerja*

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia adalah komponen utama bagi perusahaan. Menurut Ramadina & Hidayatullah (2018) Sumber Daya Manusia yang berperan dalam perusahaan diberi nama stakeholder, yang kemudian stakeholder dibagi lagi menjadi tiga tingkatan yakni stockholder (pemilik modal), manajer, dan karyawan. Tingkatan peranan sumber daya manusia itulah yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Di negara Indonesia sendiri, jenis perusahaan yang dinilai penting bagi perekonomian adalah perusahaan yang berada di bawah kepengurusan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). BUMN adalah satuan usaha yang diatur oleh pemerintah dan memiliki fungsi penting dalam hal penyediaan barang dan jasa bagi pemerintah juga masyarakat di Indonesia. Sebagai salah satu perusahaan BUMN yang berada di bawah tanggung jawab Pupuk Indonesia, PT Pupuk Kujang merupakan perusahaan yang berada di bidang produsen pupuk terbesar di Indonesia dan memiliki peran penting dalam mendukung sektor pertanian dan pertumbuhan ekonomi negara. Oleh karena itu, perlu diperhatikan mengenai sumber daya manusia yang ada di perusahaannya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan kontribusi yang penting bagi daya saing, hal tersebut dapat menjadi salah satu perwujudan harapan perusahaan agar menjadi industri kimia dan pendukung pertanian yang unggul di skala nasional. Pengelolaan terkait sumber daya manusia di PT Pupuk Kujang pada umumnya ditangani di departemen sumber daya manusia. Pada kompartemen sumber daya manusia sendiri, terdapat departemen remunerasi dan hubungan industrial (RHI) yang biasanya menangani terkait kepengurusan sumber daya manusia seperti penggajian, kesejahteraan karyawan, hubungan industrial, dan outsourcing.

Kondisi karyawan di departemen RHI tentunya harus diberikan perhatian lebih karena keberlangsungan sistematis perusahaan berada dalam tanggung jawab departemen tersebut. Yang dapat menjadi fokus perhatian diantaranya adalah kondisi psikis para karyawan, pekerjaan yang begitu kompleks dapat menyebabkan beberapa kesulitan yang dihadapi oleh karyawan. Kesulitan tersebut dapat memicu ketidakpuasan karyawan akan pekerjaan yang dilakukan. Dari kurangnya perasaan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, terdapat beberapa karyawan yang tidak datang tepat waktu, merasa tidak sesuai dengan rekan dan lingkungan kerja, serta ketidakpercayaan terhadap pengembangan karir yang ada di perusahaan. Untuk menjawab dampak tersebut, perusahaan perlu berhati-hati dalam memberikan perlakuan kepada karyawan dan membuat suasana lingkungan kerja yang nyaman bagi mereka. Hal ini melibatkan pemberian penghargaan yang sesuai, pengakuan terhadap prestasi kerja, mendengarkan masukan dan kebutuhan karyawan, serta memberikan dukungan dan kesempatan pengembangan karir yang memadai. Dengan menjadikan lingkungan kerja bersifat positif, perusahaan dapat memaksimalkan kepuasan kerja karyawan, yang nantinya akan membawa manfaat dalam bentuk peningkatan produktivitas dan loyalitas mereka (Hasibuan & Musadieg, 2017). Kepuasan kerja karyawan dapat diterangkan sebagai perasaan yang memberikan kesenangan untuk dirasakan oleh karyawan terkait kerja yang dilakukan. Terdapat berbagai teori yang mencakup kepuasan kerja, antara lain teori ketidaksesuaian, teori keadilan, dan teori dua faktor Herzberg. Beberapa faktor yang memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja dapat dikategorikan menjadi tiga variabel, yaitu karakteristik perorangan, variabel situasional, dan karakteristik pekerjaan itu sendiri (Wiliandari, 2019). Menurut Langton & Robbins (2007) aspek dari kepuasan disusun dari faktor penghasilan, pekerjaan yang dilakukan, mutu pengawasan dan supervisi, rekan kerja, serta pengembangan dan promosi.

Seiring berjalannya waktu, terdapat beberapa faktor kehidupan yang dapat berdampak pada pola pikir, sikap, perilaku, dan cara pandang karyawan terhadap lingkup pekerjaannya. Faktor-faktor ini dapat berasal dari perbedaan pola pikir pribadi maupun pengaruh dari luar. Pengaruh dari luar dapat berasal dari faktor seperti budaya organisasi, interaksi sosial, lingkungan kerja, remunerasi, dan gaya kepemimpinan. Sementara itu yang faktor berasal dari dalam diri yaitu motivasi, profesionalisme, kesehatan, kepribadian, dan locus of control. Yang akan menjadi fokus bahasan penelitian kali ini yaitu locus of control. Menurut Mr. Khagendra Nath Gangai et al., (2016) istilah Locus of Control (LOC) awalnya ditemukan oleh Julian Rotter pada tahun 1950. Pada penelitian tersebut, LOC dikategorikan menjadi dua aspek, yang dinamakan internal locus of control dan eksternal locus of control. Konsep "pengendalian internal" digunakan untuk menjadi suatu salah satu bentuk ilustrasi mengenai keyakinan bahwa individu merasa memiliki kontrol atas hasil masa depan mereka sendiri. Di sisi lain, konsep "pengendalian eksternal" beracuan pada keyakinan bahwa kontrol terletak di luar diri sendiri, baik pada pihak lain yang memiliki kekuasaan atau pada takdir dan kebetulan. Locus of control juga berupa sebuah keyakinan seseorang mengenai tingkat kontrol yang dimiliki terhadap kehidupan mereka. Beberapa orang merasa bahwa mereka secara pribadi bertanggung jawab terkait hal yang terjadi dalam hidup mereka, orang yang memiliki pemikiran seperti itu dikatakan memiliki internal locus of control. Di sisi lain, ada orang yang merasa bahwa apa yang terjadi di kehidupan mereka sudah menjadi ketentuan dari faktor-faktor di luar kendali pribadi, contohnya nasib, keberuntungan, atau orang lain. Yang memiliki ciri seperti ini dapat dikatakan memiliki eksternal locus of control. Secara jelas, sebagian besar orang berada di antara kedua ekstrim tersebut, membentuk distribusi yang berkelanjutan dari kepercayaan terhadap locus of control. Locus of control dianggap sebuah ciri khas personal yang relatif stabil dalam jangka panjang, meskipun dapat dimodifikasi melalui pengalaman (Findley & Cooper, 1983). Locus of control dapat mempengaruhi beberapa aspek kehidupan individu termasuk motivasi, pengambilan keputusan, kesejahteraan psikologis, dan respon terhadap stres. Pada saat seseorang menghadapi suatu masalah, lantas sikap yang akan diambil berhubungan dengan locus of control dalam pengendalian keyakinan dalam suatu kejadian. Dengan begitu dapat dikatakan locus of control menjadi salah satu tolak ukur pengendalian seseorang dalam merasakan hal positif maupun negatif untuk kepuasan kerja.

Locus of control beserta kepuasan kerja merupakan kedua hal yang saling berkaitan seperti hasil penelitian menurut Mallo et al., (2022) dua aspek locus of control mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang dilakukan di kantor Kecamatan Sario. Locus of control memiliki andi bagi kepuasan kerja dengan memperhatikan bagaimana lingkungan serta emosi yang dirasakan oleh karyawan. Pada kantor kecamatan Sario yang menjadi faktor utama dari internal locus of control karyawannya dikarenakan kerja keras dan bukan hanya faktor keberuntungan sedangkan untuk faktor dari eksternal locus of control berasal dari faktor luar misalnya pendidikan, status keluarga, aktivitas profesional. Penelitian kecamatan Sario sedikit berbeda dengan penelitian yang menjelaskan bahwa internal locus of control yang mempengaruhi kepuasan kerja sedangkan eksternal locus of control tidak. Hal tersebut dikarenakan karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaan jika hanya berharap atau mengandalkan pada suatu kebetulan ataupun takdir. Karyawan cenderung meraih kepuasan kerja dengan kerja keras serta usaha yang dilakukan oleh diri sendiri. Pemikiran tersebut akan

memberikan lebih banyak kepercayaan diri terhadap karyawan jika dia dapat melakukan semua pekerjaan dengan sempurna karena kemampuan sendiri. Namun secara keseluruhan, penelitian berikut memberikan informasi bahwa locus of control berperan dalam memberikan pengaruh bagi kepuasan kerja (Amalini et al., 2016; Menezes, 2008). Menurut Nadeak (2017) dalam penelitiannya terdapat penjelasan bahwa locus of control berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Locus of control pada dasarnya adalah suatu fase ketika seseorang dapat menerima tanggung jawab secara personal ataupun eksternal atas hal-hal yang terjadi pada diri mereka. Setiap individu pastinya memiliki sumber kontrol yang mengatur kejadian yang ada di dalam hidup berupa locus of control. Maka dari itu, kondisi kepercayaan akan locus of control erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja terpenuhi apabila respon yang diambil dari keyakinan kontrol yang dimiliki juga bernilai positif. Sama halnya dengan penelitian nadeak, pada penelitian Hamzah et al., (2021) juga mendukung pernyataan tersebut. Menurutnya kontrol diri memiliki poin penting dalam berinteraksi, maka dari itu ketika individu memiliki kontrol diri yang sesuai dan tepat maka kepuasan kerja akan terpenuhi. Akan tetapi locus of control bisa saja tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal itu dikarenakan locus of control dinilai dapat berubah-ubah karena bukanlah hal yang statis. Dengan begitu, tidak dapat dipastikan apabila locus of control dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Jika tidak terdapat pengaruh dari locus of control, maka dapat dimoderasikan dengan budaya organisasi (Candra, 2018).

Berdasarkan penilaian masalah berupa ketidakpuasan kerja, oleh sebab itu locus of control dapat dijadikan salah satu hal yang dapat dijadikan landasan solusi. Ketertarikan untuk meneliti terkait locus of control adalah dikarenakan melihat bagaimana kondisi para karyawan dan keunikan sifat yang dimiliki oleh locus of control. Locus of control setiap orang berbeda, mungkin saja memiliki kedua aspek internal dan eksternal sama besar ataupun lebih tinggi salah satunya. Kepuasan kerja juga merupakan aspek yang dapat memberikan kesejahteraan bagi karyawan sesuai dengan salah satu tugas dari departemen RHI. Maka dari itu, penelitian kali ini ditujukan untuk meneliti pengaruh locus of control terhadap kepuasan kerja karyawan departemen RHI di PT Pupuk Kujang.

## **METODE PENELITIAN**

Fokus metode penelitian kali ini, desain penelitian yang dipakai merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Desain penelitian berikut termasuk jenis penelitian lapangan yang menjadikan penyebaran kuisisioner sebagai sarana pengumpulan data. Kuisisioner yang dibagikan berupa tanggapan para karyawan yang termasuk ke dalam sumber data berupa data primer. Sesuai dengan desain penelitian, maka data kuantitatif yang akan digunakan kali ini. Data kuantitatif sendiri adalah data yang didapatkan dari objek penelitian dalam bentuk angka atau numerik sehingga dapat dihitung dan diukur. Adapun objek penelitiannya adalah seluruh karyawan di departemen Remunerasi & Hubungan Industrial di PT Pupuk Kujang Cikampek. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan yang menjadi teknik sampling pada kali ini adalah metode *boring sampling*, menurut Septiani et al., (2020) *boring sampling* sama istilahnya dengan pengambilan sampel yang dilakukan kepada seluruh populasi yang ada. Metode ini digunakan ketika populasi berjumlah sedikit atau jumlahnya kurang dari 100. Dalam *boring sampling*, setiap anggota populasi menjadi bagian dari sampel yang diambil. Adapun semua unit populasi yang diselidiki berjumlah 22 orang karyawan. Kemudian teknik analisis yang diterapkan yaitu analisis regresi linier, analisis inferial berupa uji asumsi klasik, dan analisis korelasi.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Validitas Data**

Uji validitas dilakukan dengan maksud memprediksi data yang diperoleh termasuk data yang valid ataukah tidak. Data kali ini berasal dari hasil kuisisioner yang berskala likert. Uji validitas dapat ditentukan valid atau tidaknya, dengan melihat  $r$  hitung ataupun nilai signifikansi yang didapatkan dari olah data spss. Untuk  $r$  hitung, data dinyatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sementara itu apabila acuannya terhadap nilai signifikansi, maka pastikan data yang didapatkan nilai signifikansinya bernilai  $>0,05$  sehingga data dapat dikatakan valid. Maka dari itu didapatkan hasil seperti pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil uji validitas berdasarkan olah data spss

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Locus of Control (X)	X_1	0,692	>0,432	VALID
	X_2	0,533		
	X_3	0,594		
	X_4	0,557		
	X_5	0,687		
	X_6	0,802		
	X_7	0,707		
	X_8	0,475		
Kepuasan Kerja (Y)	Y_1	0,887		
	Y_2	0,884		
	Y_3	0,901		
	Y_4	0,773		
	Y_5	0,805		
	Y_6	0,845		
	Y_7	0,788		
	Y_8	0,873		

Sumber: data dioalah, 2023.

#### Uji Reabilitas Data

Uji reabilitas merupakan perhitungan yang dilakukan untuk mengukur seberapa konsisten suatu data yang diperoleh dalam sebuah tes. Data yang diperoleh merupakan hasil kuesioner yang memakai skala likert. Untuk menentukan apakah data reliabel ataukah tidak, dapat diberikan syarat dengan memperhatikan nilai cronbach's alpha. Jika nilai cronbach's alpha bernilai >0,60 maka dapat dipastikan data yang didapatkan sudah reliabel. Untuk hasil spss pada penelitian berikut dapat diperhatikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji reabilitas berdasarkan olah data SPSS

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Locus of Control	8	0,778	>0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	8	0,940		

Sumber: data dioalah, 2023.

#### Analisis Inferesial

##### Uji Normalitas Data

Uji normalitas dapat dihitung memakai alat ukur One-Sample Kolmogorov-smirnov, penentuan hasilnya ditentukan dari nilai Sig. (2-tailed) yang didapatkan. Apabila nilai Sig. (2-tailed) yang didapatkan berjumlah >0,05, diambil kesimpulan bahwa normalitas data terpenuhi. Dari hasil pengolahan data spss, ditemukan pada tabel 3 bahwa hasil nilai Sig. (2-tailed) nya berjumlah 0,200. Dimana angka tersebut bernilai >0,05 yang menjadi penentuan akhir bahwa uji normalitas data terpenuhi.

Tabel 3. Hasil uji normalitas berdasarkan olah data spss

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		22
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.23665602
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.081
	Negative	-.119
Test Statistic		.119

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: data dioalah, 2023.

### Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan agar mencari keterkaitan kuat pada variabel dependen. Jika variabel dependen berkorelasi kuat dengan variabel lainnya dalam model penelitian, maka kekuatan prediksinya dapat dikatakan tidak stabil. Untuk menentukan apakah terjadi multikolinieritas atau tidak, dapat diambil kesimpulan dengan melihat dari nilai VIF. Jika VIF bernilai <10 dapat diberikan keputusan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga dapat diketahui bahwa data yang diperoleh adalah data yang stabil. Pada hasil olah data SPSS yang dilakukan, didapatkan bahwa nilai VIF berjumlah 1 dimana angka tersebut bernilai <10. Dengan itu dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan yang terdapat pada tabel 4.

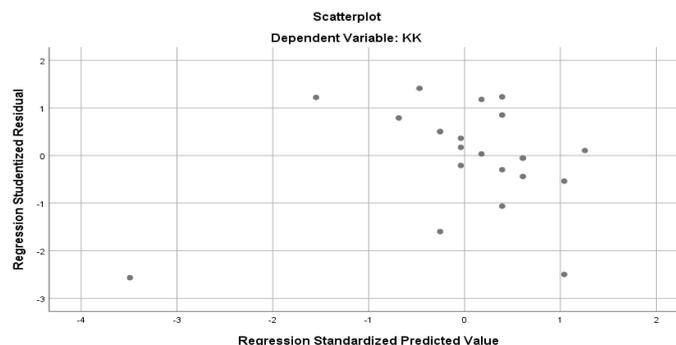
Tabel 4. Hasil uji multikolinieritas berdasarkan olah data spss

Variabel	Nilai VIF	Standar	Keterangan
Locus of control	1.000	<10	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	1.000	<10	

Sumber: data dioalah, 2023.

### Uji heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas memiliki fungsi untuk memastikan perbedaan varian dari residual dalam suatu model regresi. Uji heteroskedasitas dapat ditentukan dari melihat grafik scatter plot. Apabila titik-titik pada scatterplot tidak menunjukkan bentuk pola tertentu, maka asumsi heteroskedasitas tidak terpenuhi. Oleh sebab itu, pada penelitian ini jika dilihat dari gambar 2, dapat diambil kesimpulan bahwa heteroskedasitas tidak terpenuhi.



Gambar 2. Grafik scatterplot berdasarkan olah data spss

### Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan guna mengetahui seberapa dekat keterkaitan antara beberapa variabel. Analisis ini juga dapat menentukan apakah hubungan antara variabel bersifat positif atau negatif. Uji ini dapat ditentukan melalui nilai signifikansi bernilai yang dimiliki. Ketika nilai signifikansi berada pada nilai <0,05 maka dapat diberi kesimpulan bahwa kedua variabel berhubungan antara satu sama lain. Kemudian apabila nilai pearson correlation berjumlah >0,40 maka korelasinya dikatakan cukup.

Tabel 5. Hasil analisis korelasi berdasarkan olah data spss

Correlations			
		LOC	KK
LOC	Pearson Correlation	1	.542**

	Sig. (2-tailed)		.009
	N	22	22
KK	Pearson Correlation	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	
	N	22	22
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: data dioalah, 2023.

Berdasarkan tabel 5, disimpulkan bahwa antara variabel independen dan dependen terdapat korelasi. Hal itu dikarenakan nilai signifikansi yang didapatkan senilai 0,009 yang bernilai <0.05 dan pearson correlationnya yang berjumlah 0,542 membuktikan bahwa korelasi yang dimiliki dapat dinyatakan cukup.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier berguna dalam hal memperkirakan jumlah nilai dari variabel independen ketika nilai variabel dependen berada pada posisi yang menunjukkan kenaikan atau penurunan, mengacu pada arah keterkaitan antara kedua variabel tersebut. Jika hubungannya positif, maka ketika satuan variabel dependen naik, satuan variabel independen kemungkinan juga akan naik, dan sebaliknya, jika satuan variabel dependen turun, satuan variabel independen kemungkinan juga akan turun. Untuk hasil Analisa dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil analisis regresi linier sederhana berdasarkan olah data spss

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.946	7.46		1.199	0.244		
	LOC	0.729	0.253	0.542	2.887	0.009	1.000	1.000
a. Dependent Variable: KK								

Sumber: data dioalah, 2023.

Rumus dari analisis regresi linier berganda yang didapatkan dari hasil olah data di atas adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8,946 + 0,729X$$

Dengan catatan:

a = konstanta dari unstandardized coefficients

b = koefisien regresi

### Uji parsial (t)

Pengambilan kesimpulan terkait uji t atau uji parsial dapat ditentukan dengan nilai Sig. <0,05 dapat disimpulkan uji parsial terpenuhi dan hipotesis H0 ditolak karena alasan tersebut. Kebalikannya jika nilai Sig. >0,05 maka diketahui bahwa H0 diterima yang menyatakan tidak terdapat pengaruh dari locus of control terhadap kepuasan kerja. Uji t dapat juga ditentukan dari t hitung > t tabel. t tabel pada penelitian ini didapatkan dari rumus  $\frac{\alpha}{2}; n - k - 1$  atau *df residual*. Hasil yang didapatkan tertera di tabel 7.

Tabel 7. Hasil uji t berdasarkan olah data spss

Prediktor	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Locus of control	2,887	2,093	0,009	Berpengaruh

Sumber: data diolah, 2023.

## **PEMBAHASAN**

Locus of control merupakan variabel yang memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja, pernyataan ini didapatkan dari hasil dari analisis korelasi. Berdasarkan hasil penelitian keseluruhan, didapatkan informasi hipotesis H0 ditolak yang membuktikan locus of control dapat memberikan pengaruh bagi kepuasan kerja. Locus of control memegang kendali untuk kepercayaan seseorang mengenai kondisi apa yang dialami dalam hidupnya. Karakteristik locus of control itulah yang sesuai dengan respon untuk kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan apabila seseorang percaya pada usaha sendiri, bantuan dari oranglain, yakin dengan kemampuan sendiri dan percaya pada keberuntungan yang ada. Dimana beberapa hal tersebut merupakan indikator dari locus of control. Dengan memperhatikan locus of control yang ada pada tiap individu di departemen RHI, didapatkan informasi bahwa karakteristik internal locus of control adalah yang paling dominan terlihat. Karyawan di departemen RHI senantiasa terus mempelajari hal baru untuk mendapatkan kepercayaan diri dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal ini tentunya akan bernilai baik bagi kondisi perusahaan.

Hubungan antar kedua variabel yang diteliti ini berhubungan positif sesuai dengan hasil analisis regresi linier sederhana. Dimana jika terjadi kenaikan kepuasan kerja, maka itu disebabkan oleh tingkat locus of controlnya yang baik. Begitu pula sebaliknya, jika locus of controlnya kurang baik maka kepuasan kerja pun tidak terpenuhi. Terdapat beberapa hal yang dapat mendukung berubahnya tingkat locus of control seseorang. Faktor yang dapat merubah kondisi locus of control adalah pengalaman. Semakin banyak keberuntungan yang terjadi pada hidup seseorang, maka orang tersebut akan meningkatkan kepercayaan akan eksternal locus of controlnya. Kemudian apabila seseorang lebih banyak menghadapi banyak ujian dalam kehidupan, maka hal tersebut akan meningkatkan kepercayaan terhadap internal locus of control yang dipunyai. Namun secara umum, pada setiap orang pasti terdapat kedua karakteristik locus of control. Oleh sebab itulah locus of control terbukti menjadi salah satu faktor kepuasan kerja yang perlu diperhitungkan. Penelitian kali ini mempunyai pernyataan yang sama dengan penelitian berikut, dimana didapatkan hasil yang serupa yaitu locus of control yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Harahap, 2018).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian ini, dapat diambil kesimpulan bahwa locus of control dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan departemen RHI di PT Pupuk Kujang secara positif. Hal ini membuktikan jika locus of control memberikan keyakinan bahwa seseorang memiliki kontrol atas tindakan pribadi dan faktor di luar itu dapat mempengaruhi kepuasan dalam hal pekerjaan. Locus of control setidaknya dapat membantu mengurangi perasaan tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan dan dapat dijadikan salah satu penyelesaian masalah yang ada. Akan tetap meskipun terdapat korelasi antara locus of control dan kepuasan kerja, penting untuk diingat bahwa hubungan ini tidak bersifat sebab-akibat dan kompleks. Ada berbagai faktor lain yang dinilai mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, dan locus of control merupakan salah satu faktor dari begitu banyak faktor lainnya.

## **SARAN**

Bagi departemen RHI kedepannya diharapkan dapat menjaga tingkat locus of control yang dipegang keyakinannya oleh karyawan. Dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau pendidikan yang dimiliki karyawan, mengapresiasi kinerja yang dilakukan, serta mengadakan seminar untuk meningkatkan motivasi serta kepercayaan diri karyawan agar tidak menyerahkan segala hasil kepada nasib atau keberuntungan.

Kemudian untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti data yang berjumlah lebih banyak dari 30 responden untuk meningkatkan keakuratan data. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai kontribusi yang tepat. Dan juga dapat membantu untuk dijadikan sebagai salah satu sumber untuk peneliti berikutnya dalam hal manajemen sumber daya manusia terutama yang berfokus tentang kaitan pengaruh locus of control untuk kepuasan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Amalini, H. F., Musadieg, M. Al, Afrianty, T. W., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016).

*PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA ( Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Kota Malang ). 35(1), 68–77.*

- Candra, Y. (2018). PENGARUH SELF-EFFICACY , LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI PUSKESMAS AIR Haji KABUPATEN PESISIR SELATAN. *Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi, 1*(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Findley, M. J., & Cooper, H. M. (1983). Locus of control and academic achievement: A literature review. *Journal of Personality and Social Psychology, 44*(2), 419–427. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.2.419>
- Hamzah, H., Syarif, M., Rahima, M. A., & Purwati, A. A. (2021). Locus of Control dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 4*(1), 43–55. <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i1.2186>
- Harahap, N. H. (2018). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidimpuan. *Jurnal LPPM, 9*(1B), 12–18.
- Hasibuan, B., & Musadieg, M. (2017). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan PT Pumpindo Ekamas Pratama). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 45*(1), 37–46.
- Langton, N., & Robbins, S. P. (2007). *Organizational behaviour: Concepts, controversies, applications*. Pearson Prentice Hall.
- Mallo, C. K., Trang, I., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Internal Locus of Control dan External Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sario. *Jurnal EMBA, 10*(1), 91–100.
- Menezes, : Alvaro Amaral. (2008). *ANALISIS DAMPAK LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA INTERNAL AUDITOR*.
- Mr. Khagendra Nath Gangai, Dr. Gopal Chandra Mahakud, & Mr. Vikas Sharma. (2016). Association between Locus of Control and Job Satisfaction in Employees: A Critical Review. *International Journal of Indian Psychology, 3*(2). <https://doi.org/10.25215/0302.178>
- Nadeak, B. (2017). *the Effect of Locus of Control, Integrity, and Interpersonal Communication on Public Servant' Job Satisfaction of Department of Education, Youth and Sports in Karawang District. 2*(2).
- Ramadina, S. A., & Hidayatullah, D. S. (2018). Peran Program Corporate Social Responsibility Indonesia Digital Learning Pada Citra Perusahaan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Tahun 2016. *EProceedings ...*, 5(1), 391–397. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/6381>
- Septiani, Y., Aribbe, E., & Diansyah, R. (2020). ANALISIS KUALITAS LAYANAN SISTEM INFORMASI AKADEMIK UNIVERSITAS ABDURRAB TERHADAP KEPUASAN PENGGUNA MENGGUNAKAN METODE SEVQUAL (Studi Kasus: Mahasiswa Universitas Abdurrah Pekanbaru). *Jurnal Teknologi Dan Open Source, 3*(1), 131–143. <https://doi.org/10.36378/jtos.v3i1.560>
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society, 6*(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>