

Locus of Control dan Kepuasan Kerja (Studi Pada Driver Transportasi Online Kota Jambi)

Sakinah AS

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

Correspondence email: sakinah.as46@gmail.com

Abstrak. *This study aims to analyze the effect of locus of control consisting of internal locus and external locus on job satisfaction, the sample in this study is the driver who is a partner in an online transportation company in the city of Jambi. Data collection methods that use questionnaires and analyzed using verification analysis, analysis tools in research using Component Based SEM (Structural Equation Modeling), namely PLS (Partial Least Square).*

Keywords: *Locus of Control; Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan informasi yang kian pesat menuntut perusahaan perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan teknologi digital, munculnya transportasi online merupakan salah satu bentuk dari perusahaan yang mengadopsi teknologi digital dalam menjalankan aktivitasnya. Sebagai organisasi bisnis, tentu perusahaan transportasi online harus dapat menjaga proses yang berkesinambungan terhadap kinerja dari organisasinya. Faktor yang paling mempengaruhi dari kinerja dari organisasi tersebut yaitu sumber daya manusia (SDM), semakin tinggi tingkat kinerja dari karyawan di dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja organisasi tersebut. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting bagi suatu organisasi, karena memiliki bakat atau kemampuan, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk untuk bekerja, apabila keinginan mereka terpenuhi maka mereka akan merasa puas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut. Semakin tinggi dari tingkat kepuasan karyawan. Kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang diharapkan oleh setiap karyawan di perusahaan. Biasanya, karyawan yang merasa puas dapat mengarahkan karyawan pada kondisi diri yang positif seperti merasa semangat dan giat dalam bekerja. Handoko (2001) menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang biasanya tampak dalam sikap positif para karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja tentu tidak terlepas dari bagaimana individu tersebut, individu memiliki keyakinan dan persepsi atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya. Keyakinan inilah yang disebut locus of control (Rotter 1966). locus of control menjadi dua kategori individual, yaitu internal dan eksternal. Individu dengan internal locus of control memiliki cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk karena faktor-faktor dari dalam diri mereka sendiri seperti kemampuan, keterampilan, dan usaha. Individu dengan external locus of control memiliki cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka yang disebabkan oleh faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir.

Sejalan dengan itu Kreitner dan Kinicki (2003) juga mengemukakan locus of control terdiri dari dua konstruk yaitu internal dan eksternal, dimana apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam internal locus of control, sedangkan seseorang yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya termasuk dalam external locus of control. berdasarkan teori locus of control, seseorang yang merasa tidak nyaman dalam satu lingkungan budaya tertentu akan mengalami ketidakberdayaan dan kekhawatiran. Objek penelitian ini yaitu dua perusahaan transportasi online yaitu Grab dan Go-Jek yang beroperasi di Kota Jambi, sedangkan yang menjadi sampel yaitu mitra dari perusahaan tersebut yaitu driver transportasi online

Kajian Pustaka

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan menyangkut perasaan positif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan diharapkan akan membantu terciptanya tujuan-tujuan yang akan dicapai perusahaan. Kepuasan kerja sebagai kombinasi psikologis fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan individu

menyukai pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Robbins, (2001) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.

Sedangkan menurut Handoko (2001) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Waktu/lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Karyawan sendiri menurut Hasibuan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2000). Dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Jewell dan Siegall (1998) untuk mengukur kepuasan kerja yaitu empat aspek yang terdiri dari aspek psikologis, fisik, sosial dan financial

Locus of Control

Konsep tentang locus of control pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1996 yang merupakan ahli teori pembelajaran sosial. Locus of control dapat diartikan sebagai cara pandang seseorang terhadap sesuatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. Locus of control menurut Kreitner dan Kinicki (2001) terdiri dari dua konstruk yaitu internal dan eksternal, dimana apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam internal locus of control, sedangkan seseorang yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya termasuk dalam external locus of control. Locus of Control didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya (Robbins, 2013). Internal control mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan berada di bawah pengendalian dirinya. External control mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya.

Locus of control merupakan suatu konsep yang menunjukkan keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Hal ini termasuk pada keyakinan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan dalam melakukan berbagai kegiatan di dalam hidupnya disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali di luar dirinya (Majzub, 2009). Individu dikatakan memiliki internal locus of control karena individu tersebut meyakini bahwa semua peristiwa yang terjadi adalah dibawah kendali dirinya sendiri. Hal ini berarti bahwa didalam diri seseorang tersebut memiliki potensi yang besar untuk menentukan arah hidupnya, tidak peduli apakah faktor lingkungan akan mendukung atau tidak. Individu seperti ini percaya mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian atas konflik yang terjadi dapat diselesaikan dengan baik.

Menurut Rotter, individu internal memandang perilaku terhadap sebuah reinforcement merupakan hubungan sebab akibat sehingga individu dengan orientasi internal yakin bahwa dirinya mampu mengendalikan reinforcement yang diterimanya, sedangkan individu dengan orientasi eksternal yang lebih memandang reinforcement sebagai sebuah hal yang datang tiba-tiba dan tidak dapat dikendalikan sehingga mereka cenderung “pasrah” (Aremu et al, 2015). Kontrol internal merujuk pada persepsi atas sebuah peristiwa sebagai sesuatu yang tergantung pada perilaku seseorang atau pada ciri-ciri seseorang yang relatif tetap. Sebaliknya, kontrol eksternal mengindikasikan bahwa penguatan positif atau negatif mengikuti tindakan tertentu yang dianggap sebagai sesuatu yang tidak seluruhnya tergantung pada tindakannya sendiri, melainkan sebagai hasil peluang, nasib atau keberuntungan, atau bisa dianggap sebagai sesuatu yang ada dibawah kontrol orang lain yang berkuasa dan tidak terduga. Menurut Menurut Crider (2003) karakteristik antara *locus of control internal* dan eksternal dapat diukur, *Locus of control internal* : Suka bekerja keras; Memiliki inisiatif yang tinggi; Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah; Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin; Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. *Locus of control external* : Kurang memiliki inisiatif; Mudah menyerah; Kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol; Kurang mencari informasi; Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan; Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain. Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Crider (2003).

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

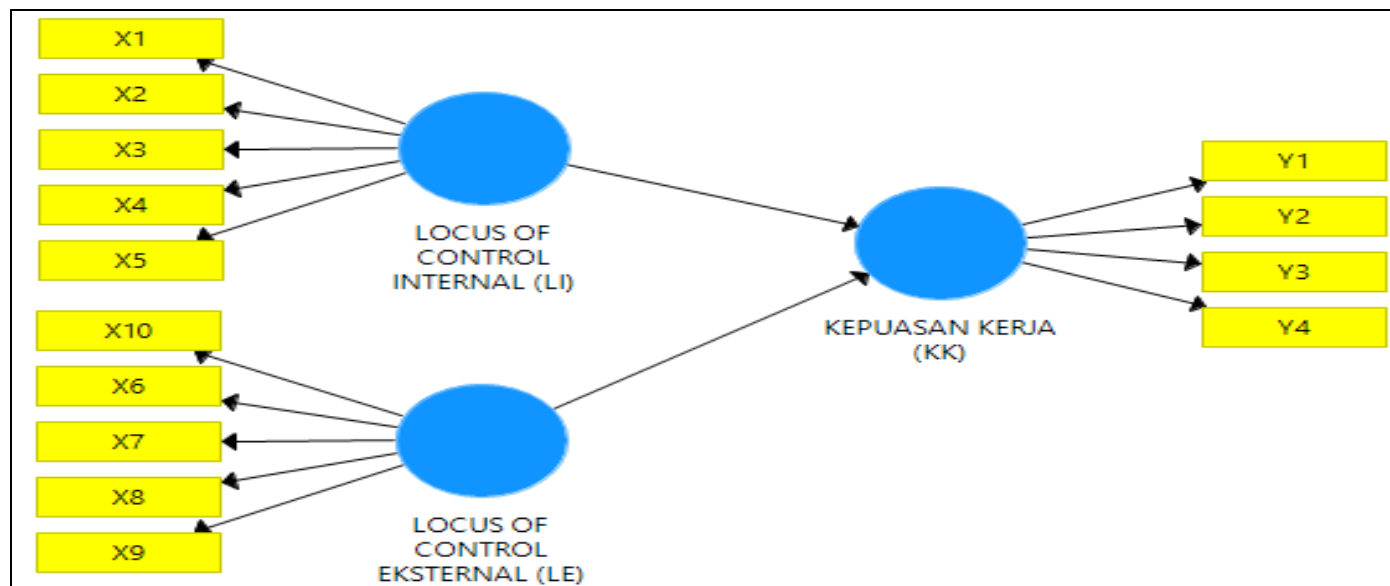
Beberapa penelitian penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa orientasi dari locus of control internal banyak menunjukkan orientasi positif, internal cenderung lebih percaya diri dan berfikir positif terhadap suatu kejadian, locus of control internal cenderung lebih aktif, berusaha keras dan lebih berprestasi.

H₁ : Locus of control internal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Namun sebaliknya locus of control eksternal berorientasi negatif dikarenakan individu lebih yakin bahwa apa yang terjadi pada dirinya di luar kontrol nya dan apa yang dilakukannya tidak menjamin keberhasilan dan kesuksesannya, sehingga individu menjadi cenderung lebih malas dan menjadi lebih mudah menyerah.

H₂ : Locus of control eksternal berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Pada Penelitian ini kepuasan kerja (KK) diukur dengan 4 indikator yaitu aspek aspek psikologis (Y1), aspek fisik (Y2), aspek sosial (Y3) dan aspek financial (Y4), sedangkan locus of control internal (LI) diukur dengan 5 indikator dimulai dari X1 – X5 dan locus of control eksternal (LE) dengan 5 indikator mulai dari X6 – X10



Gambar 1

Model Pengaruh Locus of Control Internal dan Locus of Control Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja

METODE

Penelitian ini adalah berjenis penelitian survei dengan tujuan eksplanatif, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode judgement sampling, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah driver transportasi online berjumlah 40 orang. Alat analisis dengan menggunakan *Component Based SEM (Structural Equation Modeling)* yaitu *Partial Least Square* dengan software SmartPLS.

HASIL

Outer Model

Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai loading > 0,5 dan dikatakan cukup reliabilitas bila variabel tersebut mempunyai nilai *construct reliability* dan Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6. Berikut adalah hasil uji validitas dan realibilitas data menggunakan software smartPLS 3.0 :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Variabel	Item	Outer Loading	AVE	CR	Cronbach Alpha
LOC Internal	X1; X2; X3; X4; X5	0,906; 0,884; 0,789; 0,745; 0,644	0,741	0,841	0,855
LOC Eksternal	X6; X7; X8; X9; X10	0,832; 0,911; 0,846; 0,729; 0,811	0,733	0,739	0,807
Kepuasan Kerja	Y1; Y2; Y3; Y4	0,739; 0,807; 0,882; 0,791	0,787	0,702	0,765

Sumber: data olahan

Inner Model

Pengujian Goodness of Fit model struktural pada inner model menggunakan nilai predictive-relevance (Q²). Berikut hasil penghitungan predictive-relevance (Q²) model struktural adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Nilai R Square dan Q Square

Variabel	R ²	Q ²
Locus of Control Internal	0,577	0,831
Locus of Control Eksternal	0,601	

Sumber: data olahan

Q² menunjukkan bahwa nilai goodness of fit model struktural sebesar 0,83 mengindikasikan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 83 %.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3
Pengaruh Variabel Penelitian

Hypothesis	Total Effect	P - value	Information
LI → KK	0,624	0,002	Significant
LE → KK	-0,455	0,030	Significant

Sumber: data olahan

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa nilai pengaruh locus of control internal terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,624 dengan *P values* sebesar 0,002 yaitu dibawah 0,05, hal ini membuktikan bahwa locus of control internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja (Hipotesis 1 diterima)

2. Pengujian Hipotesis Pertama (H₂)

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa nilai pengaruh locus of control eksternal terhadap kepuasan kerja adalah sebesar -0,455 dengan *P values* sebesar 0,030 yaitu dibawah 0,05, hal ini membuktikan bahwa locus of control eksternal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja (Hipotesis 2 diterima)

Hasil analisis didapat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari locus of control baik itu internal maupun eksternal. Locus of control internal berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja, namun sebaliknya locus of control eksternal berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, hal ini sejalan dengan penelitian penelitian sebelumnya yang dijadikan landasan dalam penelitian ini, individu yang cenderung memiliki locus of control internal yang tinggi lebih cenderung bekerja keras dan tidak mudah menyerah terhadap kondisi yang ada sedangkan individu yang memiliki locus of control eksternal lebih cenderung pasrah dalam menyelesaikan masalah.

SIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa locus of control internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver transportasi online di kota Jambi sedangkan sebaliknya locus of control eksternal berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada driver transportasi online di kota Jambi. Penelitian ini memiliki batasan dengan sampel yang cukup kecil sehingga sangat disarankan bagi peneliti peneliti selanjutnya yang meneliti dengan topik yang sama untuk meneliti dengan sampel yang lebih besar agar dapat menarik kesimpulan yang lebih kuat dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aremu, Amos Oyesoji et al., (2015) The effect of locus of control in the reduction of corruption in the Nigerian police, *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*. Vol. 32 Iss 1 pp. 144 - 156
- Crider, Andrew B. (2003). *Psychology*. Scott, Foresman & Company.
- Ghozali, Imam, 2006, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jewell, L. N. & Siegall, M. (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, dan Organisasi*, ed-2. Jakarta: Arcan
- Kreitner, R. & Kinicki A. (2000). *Organizational Behavior 5th edition*, Boston: Mc Graw-Hill.
- Majzub, Rohaty Mohd et al., (2009), The Relationship between Locus of Control and Academic Achievement and Gender in a selected Higher Education Institution in Jordan. *Proceedings of the 8th WSEAS International Conference on Education And Educational Technology*.
- Muhonen, Tuija, (2014), Health and work locus of control during women managers' careers, *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 26 Iss 6 pp. 419 - 431

- Riggio, R. E. (2009). *Introduction to industrial/ organizational psychology*. (5th Edition). New Jersey: Pearson Education.
- Rotter, J.B. (1966), "Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement", *Psychological Monographs*, Vol. 80, pp. 1-28.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior*. (9th Edition). New Jersey: Prentice Hall.
- _____ (2013). *Organizational behavior*. (Fifteen Edition). England: Pearson Education Limited