

PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA (PTPN) X SURABAYA

Novalia Agustina

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
Email :nhova_lya@yahoo.com

Abstract

Job satisfaction becomes an issue that is quite interesting and important, because it proved beneficial for the employee and the organization. Employees who do not obtain job satisfaction will never achieve psychological satisfaction and ultimately there will be a negatively attitude or behavior and in turn can lead to the frustration. This study aimed to analyze the influence of self-efficacy and locus of control on employee job satisfaction. The samples in this study using non-probability sampling technique. The sample consisted of 126 respondents employees of PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya. The data collection is done by using a questionnaire. After that tested the validity, reliability and data analysis technique processed using SPSS version 18. The results of this study show that self-efficacy significant positive effect on employee job satisfaction, locus of control significant positive effect on employee job satisfaction. Simultaneousl. Self-efficacy and locus of control significantly influence employees job satisfaction amounted to 93,4%, while the remaining 6,6% is explained by other factors.

Keywords : *Self-efficiency, Locus of Control, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kelompok manusia yang dikoordinir secara sadar dan memiliki fungsi dalam suatu dasar yang relatif secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan tertentu. Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan maka diperlukan adanya penanganan sendiri terhadap sumber daya manusia (Robbins, 2006:2).

Menurut Gibson dalam Chasanah (2008) tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola karyawan sebagai unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya yang puas (*satisfied*) dan satisfactory bagi organisasi. Bagi banyak orang terutama yang berpendidikan dan berkemampuan baik, salah satu tujuan bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan (Mahajan dan Kaur, 2012).

Menurut Simamora dalam Rizal dkk (2015) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan yang dirasakan pegawai tentang pekerjaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Aspek-aspek spesifik yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu kepuasan yang berhubungan dengan gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja, supervisi, praktek organisasi dan hubungan dengan rekan kerja (Sarita dan Agustia, 2010).

Menurut Chasanah (2008) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* adalah sebuah keyakinan bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. *Self-efficacy* mencerminkan suatu keyakinan individu disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik.

Menurut Yakin dan Erdil (2012) individu dengan tingkat *self-efficacy* tinggi lebih mampu mengatasi situasi sulit daripada individu dengan tingkat *self-efficacy* yang rendah. Pada umumnya orang-orang akan merasa puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka merasa kompeten untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan mereka atau mencapai tujuan kerja mereka. Individu yang memiliki keyakinan kuat dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan berbagai tugas, menetapkan tujuan yang lebih menantang untuk diri mereka sendiri, berinvestasi lebih banyak, akan mampu bertahan lebih lama dan lebih baik dalam menangani kegagalan daripada orang yang memiliki *self-efficacy* rendah.

Bandura dalam Chasanah (2008) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang karyawan dengan *self-efficacy* tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut juga tinggi.

Selain *self-efficacy*, kepuasan kerja juga dipengaruhi dari kepribadian seseorang dan cara pandang yang berbeda yang dikenal dengan *locus of control* (Rizal dkk, 2015). Menurut Lau (2012) *Locus of control* adalah sejauh mana orang percaya bahwa tindakan mereka mempengaruhi apa yang terjadi kepada mereka.

Menurut Sarita dan Agustia (2010) manusia dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam hidupnya selalu berupaya memberi respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang ada di 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, sehingga tidak ada orang yang hanya memiliki kontrol internal saja ataupun kontrol eksternal saja.

Locus of control merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu dan dapat dibedakan atas *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Individu yang mempunyai *locus of control* internal yang tinggi percaya bahwa apa yang terjadi pada diri mereka, baik atau buruk, sebagian besar merupakan hasil dari pilihan dan tindakan mereka sendiri. Sedangkan individu yang mempunyai *locus of control* eksternal yang tinggi percaya bahwa apa yang terjadi pada diri mereka disebabkan oleh kekuatan eksternal di luar kendali mereka (Lau, 2012).

Menurut Istianah dalam Sarita dan Agustia (2010) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *locus of control* dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya seorang karyawan akan memiliki kepuasan kerja apabila karyawan tersebut dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (internal) maupun lingkungan di luar dirinya (eksternal).

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chasanah (2008) mengemukakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil penelitian ini didukung pula oleh penelitian dari Yakin dan Erdil (2012) yang juga mengemukakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi kedua penelitian tersebut tidak didukung dengan hasil penelitian dari Lau (2012) yang mengemukakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahajan dan Kaur (2012) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil penelitian ini didukung pula oleh penelitian dari Rizal dkk (2015) yang juga mengemukakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi kedua penelitian tersebut tidak didukung dengan hasil penelitian dari Sarita dan Agustia (2010) yang mengemukakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari beberapa penelitian tersebut, dapat dilihat bahwa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain *self-efficacy* dan *locus of control*. Sehingga bisa disimpulkan bahwa *self-efficacy* dan *locus of control* mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PTPN X Surabaya merupakan perusahaan agribisnis berbasis perkebunan di Indonesia. Unit usaha dari perusahaan ini yaitu Tebu dan Tembakau serta Jasa Cutting Bobbin dan Rumah Sakit. Hingga saat ini PTPN X Surabaya merupakan produsen gula terbesar dan paling unggul di Indonesia.

Keberhasilan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya tak lepas dari peran karyawannya. Karyawan merupakan sumber daya utama bagi perusahaan dan merupakan aset terpenting dalam melakukan keberhasilan utama suatu perusahaan. Sumber daya manusia PTPN X Surabaya disiapkan melalui program pengembangan yang insentif dan berbagai pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Hal ini ditunjukkan agar karyawan mampu menghadapi persaingan dan arus globalisasi serta perubahan lingkungan usaha yang kerap kali mempengaruhi pasang surutnya dunia usaha.

Oleh karena itu, dengan dianggapnya karyawan sebagai aset perusahaan, maka diharapkan perusahaan memiliki perhatian yang lebih terhadap kesejahteraan karyawan. Seiring dengan hal tersebut maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Febry Hestama selaku staf pengembangan SDM PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya, pada Februari tahun 2016 PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya telah melakukan pengukuran kepuasan kerja melalui pengisian angket/kuesioner. Hasil pengukuran ini menyatakan bahwa para karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, memperoleh gaji yang tinggi, memiliki kesempatan untuk naik jabatan, memiliki hubungan kerja yang baik antara sesama rekan kerja serta komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan.

Untuk mencapai kepuasan kerja dalam hal memperoleh gaji yang tinggi dan kesempatan untuk naik jabatan diperlukan kemampuan kerja yang tinggi pula. Hal ini berkaitan dengan *self-efficacy* karyawan.

Menurut Bapak Febry Hestama selaku staf pengembangan SDM PT. Perkebunan Nusantara PTPN X Surabaya, Tingkat *self-efficacy* karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya pada awal tahun 2016 ini dinilai baik. Tingkat *self-efficacy* karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu serta pengambilan keputusan yang tepat dalam mengatasi berbagai masalah dalam pekerjaan. Penyelesaian masalah dalam pekerjaan dilakukan melalui rapat. Setiap karyawan memiliki kemampuan dan pengetahuan serta pengalaman dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan yang nantinya akan disampaikan dalam rapat tersebut sehingga dapat

menemukan solusi yang tepat dalam menangani masalah yang sedang mereka hadapi.

Selain *self-efficacy*, faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah *locus of control*. Karyawan akan memiliki kepuasan kerja apabila karyawan tersebut dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (*internal locus of control*) maupun lingkungan di luar dirinya (*external locus of control*).

Menurut Bapak Desta Risdianto selaku asisten urusan administrasi SDM PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya, karyawan PTPN X Surabaya dalam menjalankan tugas dipengaruhi oleh pengaruh *external locus of control* yaitu diantaranya bantuan dari sesama rekan kerja dan dukungan dari atasan. Selain itu perusahaan juga memberikan reward kepada para karyawan yang berprestasi dalam kerjanya. Sedangkan *internal locus of control* ditunjukkan dengan sikap percaya diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta aktif dalam mencari informasi situasi kerja terkini.

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan *locus of control* secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Self-efficacy

Menurut Yakin dan Erdil (2012) *Self-efficacy* adalah kemampuan individu untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu. Sedangkan Baron dan Byrne dalam Ghufro dan Risnawita (2010: 73-74) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan

suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Menurut Bandura dalam Joey dan Robinson (2008) *self-efficacy* mempengaruhi bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri, dan berperilaku. Meskipun pengetahuan dan keterampilan diperlukan, akan tetapi latar belakang pendidikan tidak menjamin kesuksesan seseorang. Dua orang memiliki latar belakang pendidikan yang sama, tetapi mungkin tidak berhasil pada tugas yang sama karena perbedaan dalam tingkat *self-efficacy*nya.

Dari berbagai pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya untuk melakukan suatu tugas dalam mencapai tujuan.

Locus of Control

Rotter dalam Mahajan dan Kaur (2012) mendefinisikan *locus of control* sebagai kekuatan mengarahkan. Secara Etimologi *locus of control* bercerita tentang tempat dimana perilaku seseorang mendapat arah. Rotter percaya bahwa jika seseorang menemukan hubungan antara perilaku dan hal yang memperkuat, maka perilaku seseorang dipengaruhi oleh hal yang memperkuat tersebut.

Menurut Lau (2012) *Locus of control* adalah sejauh mana orang percaya bahwa tindakan mereka mempengaruhi apa yang terjadi kepada mereka. Menurut Rivai dan Sagala dalam Rizal dkk (2015) *locus of control* adalah tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. Menurut Sarita dan Agustia (2010) *locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu dan dapat dibedakan atas *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal.

Dari berbagai pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa bahwa *locus of control* merupakan keyakinan individu bahwa nasib atau peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya berada di bawah kontrol dirinya atau kontrol lingkungan sekitarnya.

Kepuasan Kerja

Luthans dalam Chasanah (2008) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut Simamora dalam Rizal dkk (2015) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan yang dirasakan pegawai tentang pekerjaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan.

As'ad dalam Sunyoto (2012:26) menyatakan bahwa kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaannya. Menurut Robbins (2006:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Dari berbagai pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkannya suatu pekerjaan yang mereka lakukan.

Self-efficacy dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian dari Chasanah (2008) mengemukakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, selain itu penelitian dari Yakin dan Erdil (2012) mengemukakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun lain hal

nya Lau (2012) yang mengemukakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Locus of Control dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian dari Mahajan dan Kaur (2012) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu hasil penelitian dari Rizal dkk (2015) juga mengemukakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun lain hal nya Sarita dan Agustia (2010) yang mengemukakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Diduga *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H2: Diduga *locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H3: Diduga *self-efficacy* dan *locus of control* secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2012:37) Penelitian kausal adalah penelitian yang bersifat sebab akibat. Penelitian ini bermaksud memahami variabel mana yang mempengaruhi dan variabel mana yang merupakan akibat. Kemudian mencari tahu seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di beberapa divisi yang ada dalam PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya yang berjumlah 197 orang. Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan rumus *Isaac* dan *Michael*, sehingga sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebanyak 126 orang dari 197 populasi.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Self-efficacy* (X1), *Locus of Control* (X2) sedangkan variabel terikat digunakan dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (Y). Indikator *Self-efficacy* (X1) yaitu dimensi tingkat (*magnitude/level*), dimensi kekuatan (*strength*), dimensi generalisasi (*generality*). Indikator untuk *Locus of Control* (X2) yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*. Indikator untuk Kepuasan Kerja (Y) yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap kesempatan promosi, kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan terhadap sesama rekan kerja.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Skala Likert digunakan untuk mengetahui seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan. Adapun skor yang diberikan dari skala likert adalah sangat tidak setuju diberi skor 1, tidak setuju diberi skor 2, ragu-ragi/netral diberi skor 3, setuju diberi skor 4 dan sangat setuju diberi skor 5.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner, metode wawancara dan metode dokumentasi. Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data tentang identitas responden dan variabel penelitian, yaitu *Self-efficacy*, *Locus of Control* dan Kepuasan Kerja Karyawan. Wawancara dilakukan oleh peneliti terhadap pimpinan maupun karyawan untuk mengetahui

informasi atau data-data yang dibutuhkan dalam penelitian. Metode dokumentasi dilakukan dengan cara mencatat informasi tentang perusahaan yang dibutuhkan dari dokumen dan data-data lain yang dapat menunjang penelitian.

Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Menurut Sugiyono (2012:121), hasil penelitian yang valid, apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data atau untuk mengukur tersebut itu adalah valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sehingga data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Dasar pengambilan keputusannya yaitu, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut valid.

Menurut Sugiyono (2012:121), instrumen yang reliabel, apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan kuantitatif, suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti sama dalam waktu berbeda, menghasilkan data yang sama, atau dua kelompok data bila dipecah menjadi dua akan menunjukkan data yang sama. Suatu data dikatakan reliabel apabila nilai (α) lebih besar dari 0,6 dan apabila kurang dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel.

Uji asumsi klasik terdiri dari empat pengujian, yaitu: (1) uji multikolenieritas untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen dalam persamaan regresi dengan cara menghitung *variance inflation factor* (VIF), (2) uji

heteroskedastisitas dengan menggunakan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya yaitu SRESID, (3) uji normalitas dengan menggunakan grafik dan (4) uji linieritas dengan menggunakan Uji Durbin Watson.

Teknik analisis dilakukan dalam dua tahap. Pertama adalah analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel *self-efficacy*, *locus of control*, dan kepuasan kerja karyawan dengan cara mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel. Setelah keseluruhan data terkumpul, maka selanjutnya yaitu mengolah data dan mentabulasikan ke dalam tabel frekuensi, kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Tolok ukur dari pendeskripsian tersebut adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun presentase.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja karyawan

a = Konstan

β_1 = Koefisien regresi *Self-efficacy*

β_2 = Koefisien *Locus of Control*

X_1 = *Self – efficacy*

X_2 = *Locus of Control*

e = *error*

Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menerapkan uji F dan uji t statistik. pengujian pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, maka dilakukan dengan menggunakan uji F. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat alpha 0,05 ($\alpha = 5\%$) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan probabilitas $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan probabilitas kesalahan $> 0,05$ maka H_0 diterima (Sugiyono, 2012:235).

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel bebas secara parsial atau untuk mengetahui variabel bebas mana yang lebih berpengaruh diantara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} dengan tingkat alpha 0,05 ($\alpha = 5\%$) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan probabilitas $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti variabel bebas yang diuji mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel terikat. Sebaliknya, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan probabilitas kesalahan $> 0,05$ maka H_0 diterima (Sugiyono, 2012:231).

Hasil

Berdasarkan uji asumsi klasik menunjukkan Nilai Tolerance dari kedua variabel bebas lebih besar dari 0,1. Begitu juga dengan kedua nilai VIF yang kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan model regresi bebas dari multikolinieritas. Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis tersebut, Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Pada uji heteroskedastisitas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu model regresi dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini sebanyak 126 responden kemudian diolah menggunakan alat analisis regresi linear berganda.

Perhitungan data dilakukan dengan menggunakan Statistic Program of Social Science (SPSS) Versi 18 for windows. Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada table 1 :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	T_{hitung}	Sig.
-------	---	--------------	------

Constant	2,211	1,118
X ₁	1,430	0,000
X ₂	0,265	0,000
F _{hitung}	874.915	0,000
R	0,967	
R ₂	0,934	

(Sumber :Hasil Analisis SPSS 18)

Berdasarkan tabel 1 dapat digunakan untuk menyusun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$Y = 2,211 + 1,430 X_1 + 0,265 X_2 + e$
 Konstanta sebesar 2,211 menyatakan bahwa apabila *self-efficacy* (X₁) dan *locus of control* (X₂) sama dengan 0 atau tetap, maka *Kinerja* (Y) nilainya sebesar 2,211. Artinya apabila *self-efficacy* dan *locus of control* tidak berubah, maka kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya akan tetap 2,211.

Koefisien regresi X₁ sebesar 1,430 menyatakan bahwa setiap penambahan *self-efficacy*, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 1,430. Koefisien regresi X₂ sebesar 0,265 menyatakan bahwa setiap penambahan *locus of control*, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,265.

R sebesar 0,967 (>0,5) menunjukkan bahwa korelasi antara kepuasan kerja karyawan dengan dua variabel independennya yaitu *self-efficacy* dan *locus of control* sangat kuat. Angka R square atau koefisien determinasi adalah 0,934, hal ini berarti 93,4% variasi dari variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen *self-efficacy* dan *locus of control*. Sedangkan sisanya (100% - 93,4 = 6,6%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Uji F digunakan untuk melakukan pengujian pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat dari tabel 1.

Berdasarkan tabel 1, nilai F hitung adalah 874.915 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen *self-efficacy* dan *locus of control* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan perhitungan analisis statistik, dapat diketahui bahwa variabel *self-efficacy* (X₁) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya. Hal ini berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi untuk t sebesar 0,000 yg berarti tidak lebih dari level of signifikan yg ditentukan yakni 0,05. Artinya dalam penelitian ini variabel bebas yaitu *self-efficacy* (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tingkat *self-efficacy* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Setiap karyawan memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengalaman mengenai penyelesaian masalah dalam pekerjaannya, sehingga dapat menemukan solusi mengenai masalah yang sedang mereka hadapi. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu karyawan juga memiliki semangat serta komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan dengan ketepatan waktu setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan distribusi jawaban responden didapatkan bahwa dimensi kekuatan (*strength*) memperoleh nilai rata-rata tertinggi dari dimensi yang membentuk variabel *self-efficacy*. Hal tersebut

ditunjukkan dengan nilai mean indikator sebesar 4,23. Sedangkan dimensi tingkat (*magnitude/level*) sebesar 4,06 dan dimensi generalisasi (*generality*) sebesar 4,18. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dimensi kekuatan (*strength*) lebih kuat dalam membentuk variabel *self-efficacy* dibandingkan dengan dimensi lainnya. Sehingga *self-efficacy* karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya lebih cenderung tampak dari segi kekuatan yaitu berupa semangat dalam bekerja serta komitmen yang tinggi dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini adalah menyempurnakan keterbatasan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Yakin dan Erdil (2012) yang menyarankan untuk menguji model penelitian yang sama di negara yang berbeda. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini dilakukan di negara yang berbeda dengan negara tempat Yakin dan Erdil (2012) melakukan penelitian. Akan tetapi kedua penelitian tersebut memiliki hasil yang sama bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan perhitungan analisis statistik, dapat diketahui bahwa variabel *locus of control* (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya. Hal ini berdasarkan hasil uji t diatas yang menunjukkan nilai signifikansi untuk t sebesar 0,000 yg berarti tidak lebih dari level of signifikan yg ditentukan yakni 0,05. Artinya dalam penelitian ini variabel bebas yaitu *locus of control* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Locus of control pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan keyakinan terhadap kemampuan dari dalam

diri karyawan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan aktif dalam mencari informasi tentang kondisi kerja saat ini sehingga karyawan mampu menyesuaikan diri dengan kondisi kerja saat ini, dan pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu faktor dari luar diri karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya, karyawan memiliki kerja sama yang baik dengan sesama rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu perusahaan memberikan reward atau penghargaan kepada setiap karyawan yang berprestasi.

Berdasarkan distribusi jawaban responden didapatkan bahwa indikator *internal locus of control* memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,81 dibandingkan dengan indikator *external locus of control* yaitu sebesar 3,66. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa indikator *internal locus of control* lebih kuat dalam membentuk variabel *locus of control* dibandingkan dengan indikator *external locus of control*. Sehingga *locus of control* pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya lebih cenderung tampak dari segi pengaruh dari dalam diri karyawan yaitu, kemampuan diri sendiri serta keaktifan karyawan dalam mencari informasi kondisi kerja saat ini.

Hasil penelitian ini adalah menyempurnakan keterbatasan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Mahajan dan Kaur (2012) yang menyarankan untuk menguji model penelitian yang sama di negara dan instansi yang berbeda. Penelitian ini dilakukan pada karyawan perusahaan agribisnis di Indonesia, sedangkan penelitian Mahajan dan Kaur (2012) dilakukan pada dosen perguruan tinggi di Punjab. Akan tetapi kedua penelitian tersebut memiliki hasil yang sama bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

Simpulan

Dari hasil analisis ada pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya.

Dari hasil analisis ada pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar pengaruh *locus of control* maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya.

Dari hasil analisis ada pengaruh *self-efficacy* dan *locus of control* secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya.

Saran

Diharapkan perusahaan terus menjaga dan mempertahankan tingkat *self-efficacy* karyawan dengan terus melakukan program pengembangan dan pelatihan secara rutin oleh perusahaan agar tingkat *self-efficacy* karyawan tetap baik.

Dari segi *locus of control*, diharapkan atasan terus menjaga dan mempertahankan hubungan yang baik dengan para bawahannya melalui komunikasi yang baik, seperti menyediakan waktu untuk mendengar keluhan karyawan mengenai kesulitan yang dihadapinya dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bukan hanya itu, karyawan juga diharapkan mempertahankan sikap keyakinan akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan serta terus menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja.

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel yang menunjang

penelitian ini dan harap memperhatikan perusahaan yang akan diteliti juga.

DAFTAR PUSTAKA

Chasanah, Nur. 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, Self-Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja. *Thesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghufron, M.N., dan Risnawita, S. 2011. *Teori-Teori Psikologi*. Cetakan Pertama. Jogjakarta: Ar-Ruzz.

Joey, J Blackburn dan J Shane Robinson. 2008. Assessing Teacher Self-efficacy and Job Satisfaction of Early. *Journal of Agricultural Education*, vol. 49, No. 3, pp. 1-11.

Lau, Wai Kwan. 2012. The Impacts of Personality Traits and Goal Commitment on Employees' Job Satisfaction. *Business and Economics Journal*, vol. 59, pp. 1-11.

Mahajan, Neha dan Jasdeep Kaur. 2012. Relation Between Locus of Control of College Teachers and Their Job Satisfaction. *International Journal of Applied Psychology*, vol. 2, pp. 98-103.

Rizal, Jhon, Syafrizal Chan dan Yuhelmi. 2015. Pengaruh Locus of Control dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Biro Umum Setda Provinsi Sumatera Barat. *Thesis*. Padang: Universitas Bung Hatta.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Sarita, Jena dan Dian Agustia. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor. *Thesis*. Surabaya: Universitas Airlangga.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan-13. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.

Yakin, Mustafa dan Oya Erdil. 2012. Relationship Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants. *Social and Behavioral Sciences*, vol 58, pp. 370 – 378.

