

## PENGARUH TEKATAN SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN *LOCUS OF CONTROL* (LOC) SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PDAM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA

Muqorrobin Filosofi Sulthon

Universitas Negeri Surabaya

E-mail: Robin03061995@gmail.com

### Abstract

*A well managed organization does not see capital investment as a source of improvement, but sees employees as a basic resource of improvement. The persistence of this research is to know the influence of social pressure on job satisfaction with moderated locus of control at PDAM Surya Sembada Surabaya city. Employee PDAM Surya Sembada Surabaya city public relations division, marketing and customer service and human resources development is the object of research in this study. The samples used in this research were 60 employees in the three divisions obtained by using Two stage sampling method where the first stage selected the group as a sample by judgment sampling technique (purposive sampling) and the second stage using simple random sampling. This research uses quantitative approach obtained by observation, interview and spreading of questionnaire. Partial least square analysis method (PLS) is the analyst used in this study. The results of this study indicate that social pressure has a positive and substantial effect on employee job satisfaction in PDAM Surya Sembada Surabaya which means that if social pressure is high then job satisfaction is also high and vice versa. While the locus of control does not moderate the influence of social pressure on employee job satisfaction at PDAM Surya Sembada Surabaya.*

*Keywords: Social pressure, Job satisfaction, locus of control*

## PENDAHULUAN

Sebuah organisasi yang di kelola dengan baik tidak melihat investasi modal sebagai sumber perbaikan, tetapi melihat karyawan sebagai sumber daya dasar perbaikan (Gehlawat *et al*, 2012). Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan pasti mempunyai perilaku kerja masing – masing, perilaku yang diadopsi oleh seorang karyawan adalah karena pengaruh tekanan sosial. Ada dua macam tekanan sosial, tekanan ketaatan dari atasan dan tekanan sosial dari rekan kerja. ketaatan dan kesesuaian keduanya merujuk pada pelepasan inisiatif untuk sumber eksternal (Milgram dalam Nasution, 2012). Karyawan merupakan asset utama bagi setiap organisasi atau perusahaan. Mereka adalah perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Seorang karyawan harus mempunyai kemampuan individu, di samping mempunyai kemampuan individu karyawan harus ditunjang dengan komitmen dan kepuasan kerja. Seorang karyawan juga harus bisa mengendalikan lingkungan internal

maupun eksternal yang bertujuan untuk mengaktualisasi diri individu demi tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan cerdas. Locus pengendalian eksternal individu dapat mempercayai perilaku kerja dan kesuksesan tugas mereka lebih dikarenakan sebab di luar diri yaitu organisasi (Rotter, 1966).

Lord dan DeZoort (2001) menyelidiki dampak dari ketaatan dan kesesuaian tekanan pada penilaian auditor. Namun, mereka gagal untuk memberikan dukungan untuk hipotesis mereka bahwa tekanan kesesuaian mempengaruhi keputusan auditor. Nasution (2016) percaya bahwa dimensi-dimensi budaya memiliki dampak signifikan pada bagaimana auditor akan berperilaku dalam situasi ini, dimensi budaya masyarakat AS diklasifikasikan sebagai daya individualistik yang rendah dengan jarak masyarakat.

Nasution dan Ostermar (2012) menyelidiki dampak dari tekanan sosial pada penilaian auditor. Hasilnya menunjukkan bahwa tekanan sosial mempengaruhi penilaian auditor, yaitu baik ketaatan tekanan dari mitra dan kesesuaian tekanan dari

rekan-rekan. Bukti ini mengkonfirmasi hasil Lord dan DeZoort (2001) untuk auditor kondisi tekanan ketaatan tetapi disfungsi untuk tekanan kesesuaian auditor. Seperti yang dijelaskan diatas, Nasution dan Ostermar (2012) percaya perbedaan karena dimensi-dimensi budaya. Responden dari penelitian mereka adalah anggota dari sebuah masyarakat yang dicirikan rendah individualisme dan daya jarak budaya tinggi. Oleh karena itu, hasil mereka menunjukkan dan mendukung argumen bahwa dimensi-dimensi budaya memiliki dampak signifikan pada perilaku auditor dan karenanya harus dipertimbangkan dalam bidang audit dalam teori dan praktek.

Nasution dan Ostermar (2012) juga menyelidiki dampak auditor LOC pada auditor pengadilan di bawah kondisi tekanan sosial. Hasil mereka menunjukkan bahwa auditor dengan LOC internal lebih rendah dari auditor dengan LOC eksternal. Nilai rata-rata dari kondisi tersebut adalah seperti yang mereka harapkan. Individu dengan LOC internal lebih bertanggung jawab dalam perilaku mereka, karena mereka percaya bahwa mereka memiliki kontrol atas peristiwa-peristiwa dalam kehidupan mereka. Meskipun tidak signifikan secara statistik, kurangnya signifikansi tidak menghilangkan dampak potensial variabel ini. Penelitian lebih lanjut harus menyelidiki variabel dalam konteks tekanan sosial dan sampel yang lebih besar diperlukan.

Objek penelitian yang akan diteliti adalah karyawan PDAM Surya Sembada kota Surabaya divisi P2K, *human Resources Development* (HRD) dan Hubungan masyarakat, karena karyawan pada divisi tersebut berhubungan langsung dengan masyarakat sehingga sangat besar persentase individu mendapatkan tekanan sosial oleh masyarakat sebagai konsumen dan secara individu pun memiliki LOC lebih dari karyawan pada perusahaan swasta dan tekanan sosial rekan kerja juga besar dengan persaingan yang ketat di dalam perusahaan. Hal tersebut akan mendapatkan hasil penelitian yang lebih sempurna karena faktor – faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja sebagai variabel dependennya. Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh tekanan sosial terhadap kepuasan kerja dengan dimoderasi *locus of control* pada PDAM Surya Sembada kota Surabaya.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Tekanan Sosial

Milgram dalam Nasution (2012), percaya bahwa perilaku yang diadopsi oleh seseorang adalah karena pengaruh tekanan

sosial. Ada dua jenis tekanan sosial: tekanan ketaatan dari atasan dan tekanan dari teman sebaya. (Milgram dalam Nasution, 2012) menyatakan bahwa ketaatan dan kesesuaian untuk kembali pada pengunduran diri dari inisiatif untuk sumber eksternal.

Penelitian ini berfokus pada ketaatan (*obedience pressure*) dan kesesuaian (*conformity pressure*) sebagai dua tipe tekanan sosial (*social influence pressure*) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Obedience pressure* muncul dari perintah yang dibuat oleh individu yang mempunyai otoritas (Kassin dan Brehm, 1990). Dasar teoretikal dari teori *obedience* menyatakan bahwa instruksi atau keputusan atasan dalam suatu organisasi mempengaruhi perilaku bawahan karena atasan memiliki kekuatan otoritas.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (2003) merupakan bentuk perilaku seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hasil penilaian kepada perbedaan antara jumlah kelakuan positif yang ia terima dengan jumlah yang ia percaya seharusnya ia terima. Menurut Greenberg and Baron (2003) kepuasan kerja merupakan sikap fundamental yang berkaitan dengan pekerjaan didalamnya tiga komponen sikap, yaitu :

- a. Komponen evaluasi, terpusat pada sasaran suka atau tidak suka terhadap seseorang.
- b. Komponen kognisi, merupakan hal-hal yang diyakini berkaitan dengan objek sikap
- c. Komponen tingkah laku, merupakan perilaku dalam cara yang konsisten dengan keyakinan dan kepercayaan mengenai objek sikap.

### *Locus Of Control*

*Locus of control* yakni istilah dalam psikologi yang menunjukkan kepercayaan seseorang mengenai apa penyebab hal baik atau buruk dalam kehidupannya, baik dalam hal umum maupun hal khusus seperti kesehatan atau akademik. Pemahaman konsep tersebut dikembangkan oleh Julian B. Rotter pada tahun 1954 dan sejak itu menjadi aspek penting dalam studi personalitas. *Locus of control* menunjukkan kepercayaan seseorang bahwa seseorang dapat mengendalikan hal-hal yang mempengaruhi kehidupan.

Secara garis besar pengembangan *locus of control* berasal dari budaya, keluarga dan pengalaman masa lalu. Kebanyakan seseorang dengan *locus of control* internal berasal dari keluarga yang fokus terhadap usaha (*effort*), pendidikan (*education*) dan tanggungjawab (*responsibility*). Disisi lain, kebanyakan seseorang dengan *locus of control* eksternal

berasal dari keluarga dengan status sosio-ekonomi yang rendah dengan pengendalian hidup yang kurang.

### Hubungan Tekanan Sosial dengan Kepuasan Kerja

Dari beberapa riset yang dilakukan oleh peneliti yang telah mengkaji hubungan antara tekanan sosial dan kepuasan kerja. tekanan yaitu kondisi tekanan yang dapat mempengaruhi proses berpikir, emosi serta kondisi dari seseorang.

Sedangkan kepuasan kerja itu sendiri adalah kondisi seorang merasa senang dengan hasil dari pekerjaan itu sendiri. Keduanya saling berhubungan seperti yang dikemukakan Robbins (2003) bahwa salah satu dampak dari stres itu adalah menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Milgram dalam Nasution (2012), menyatakan bahwa tekanan berhubungan dengan orang yang memiliki otoritas dalam konteks hirarkis yang disangkutkan dengan pekerjaan dapat menimbulkan kecemburuan sosial yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari tekanan tersebut.

### Hubungan Locus Of Control dengan Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1997) kepuasan kerja dapat divisualisasikan sebagai kondisi orang mengenai pekerjaan mereka dan aspek dari pekerjaan mereka. Robins (1973) mendefinisikan kepuasan kerja merujuk pada “Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya”.

*Locus of control* memiliki hubungan dengan kepuasan seseorang. Seseorang yang memiliki *Locus of control* internal akan mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi dibanding dengan mereka yang memiliki *locus of control* eksternal.

### Hubungan Tekanan Sosial terhadap Kepuasan Kerja yang dimoderasi Locus Of Control

Damai Nasution dan Ralf Ostermark (2012) menyatakan bahwa penelitian terhadap tekanan sosial dan keputusan auditor dapat dimoderasi variabel *locus of control*. Dengan memahami berbagai hubungan variabel kepribadian *locus of control* terhadap tekanan sosial, keputusan auditor, penelitian ini tergolong penelitian baru karena Tekanan sosial sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen yang dimoderasi oleh *locus of control* sebagai variabel moderator. Maka diharapkan dapat menghasilkan

wawasan yang berharga dalam kaitannya dalam rekrutmen, pembinaan, dan pengelolaan karyawan oleh perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian kausal dengan didasarkan pada tingkat eksplanasi. Sugiyono (2012) menjelaskan penelitian ini merupakan penelitian kausal yaitu dalam mendalami hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat, sehingga dalam penelitian ini terdapat variabel independen dan dependen.

Data diperoleh secara langsung dari responden, melalui informasi/data yang diperoleh dari jawaban responden yang telah ditetapkan penulis. Pengumpulan data ini diperoleh dengan cara secara langsung meminta kepada responden untuk memberikan jawaban mengenai penilaiannya pada daftar pernyataan atau angket yang telah diberikan. Data ini didapat dengan cara tidak langsung dengan cara melalui dokumen-dokumen (arsip) dan data yang sudah ada di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

Populasi penelitian ini adalah divisi P2K, HRD dan HUMAS yang berjumlah 60 karyawan. Teknik sampel yang di gunakan adalah metode *non probability sampling* dengan teknik *Two Stage Cluster Sampling* dimana pada tahap pertama memilih kelompok sebagai sampel dengan menggunakan teknik *Judgement sampling*. *Judgement sampling* adalah teknik yang dilakukan melalui karakteristik yang ditetapkan terhadap elemen populasi target yang disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian.

Pada tahap kedua menggunakan pengambilan sampel acak sederhana. Teknik sampling ini dipilih karena pengambilan anggota dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan tatanan yang ada pada karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Humas, HRD dan P2K.

Menurut Sugiyono (2012), pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan ketiga teknik tersebut.

### Definisi Operasional

#### Tekanan Sosial

Tekanan sosial dalam penelitian ini adalah suatu keadaan psikologi dimana individu mengalami tekanan yang dapat menghambat suatu kinerja dan karir individu.

Penelitian ini menggunakan indikator dari Price (2001) karena lebih terpusat pada fenomena di lapangan yang dialami oleh karyawan PDAM Surya Sembada kota Surabaya, mereka merasa tertekan dikarenakan beberapa hal yang diuraikan sebagai berikut :

1. Ambiguitas peran.
2. Konflik peran.
3. Beban kerja.
4. Sumber daya yang tidak mencukupi.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang bersifat menyenangkan sebagai hasil persepsi seseorang terhadap pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut dapat memenuhi atau memfasilitasi tercapainya nilai pekerjaan yang penting bagi orang tersebut.

Penelitian ini menggunakan indikator dari Robbins dan Judge (2008) karena sesuai dengan fenomena di lapangan yang dialami oleh karyawan pada PDAM Surya Sembada kota Surabaya, mereka merasa puas dikarenakan beberapa hal yang diuraikan sebagai berikut :

1. Kerja yang menantang :
2. Penghargaan yang sesuai
3. Kolega yang support
4. Perilaku atasan

### *Locus Of Control*

*Locus of control* didefinisikan sebagai kondisi dimana individu bisa mengendalikan lingkungan internal dan eksternalnya. Untuk mengukur variabel *locus of control*, digunakan instrumen yang digunakan Rotter (1996) dalam Chi Hsinkuang *et al* (2010), karena indikator yang digunakan akan menjadi acuan apakah karyawan PDAM Surya Sembada kota Surabaya memiliki *locus of control* dan sejauh mana *locus of control* berpengaruh pada tekanan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan yang diuraikan sebagai berikut :

- 1) External *locus of control*
- 2) Internal *locus of control*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Inferensial dengan *Partial Least Square* (PLS)

Alat analisis *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Tekanan Sosial dan

*Locus Of Control* terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian Humas, HRD dan P2K di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. PLS dipilih karena peneliti ini menggunakan sampel berjumlah 60 orang (kurang dari 100).

Selain itu, penelitian ini menggunakan variabel moderator dimana variabel ini dapat memperkuat maupun memperlemah hubungan antar variabel. Berikut ini adalah hasil analisa menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

### Evaluasi *Outer Model*

#### *Convergent Validity*

*Convergent Validity* dari *measurement model* indikator refleksi dapat dilihat dari beberapa korelasi dari masing-masing skor indikator konstruksya (Ghozali, 2006). Indikator dinyatakan valid jika mempunyai korelasi di atas 0,70. Namun, untuk *loadings* 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima dengan melihat hasil output korelasi antara indikator dengan konstruksya. Pada penelitian ini penulis mengambil batas nilai korelasi yaitu 0,5.

#### *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* dapat diperoleh dengan melihat nilai dari akar *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruks dan membandingkannya dengan korelasi antar konstruks.

**Tabel 1**  
**Hasil Average Variance Extract**

Variabel	AVE	Akar AVE
Kepuasan Kerja (Y)	0,547	0,739
<i>Locus Of Control</i> (Z)	0,513	0,716
Tekanan Sosial (X)	0,443	0,665
Tekanan Sosial * <i>Locus Of Control</i> (X*Z)	1,000	1

Sumber : Output SmartPLS3

Jika nilai akar dari AVE mempunyai nilai lebih tinggi dari korelasi antar konstruks yang lain, maka dapat disimpulkan bahwa hasil konstruks mempunyai tingkat *discriminant validity* yang baik. Bisa kita lihat dari tabel 1 menunjukkan hasil bahwa nilai akar AVE untuk semua konstruks lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruks yang lain. Jadi bisa disimpulkan bahwa semua konstruks memiliki *discriminant validity* yang baik.

#### *Composite Reliability*

*Composite Reliability* ditentukan apabila nilai dari *composite reliability*  $pc > 0,8$  dapat dinyatakan bahwa konstruks

mempunyai reliabilitas yang tinggi atau reliabel dan  $pc$  0,6 dikatakan cukup reliabel.

**Tabel 2**  
**Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (Y)	0,828
Locus Of Control (Z)	0,878
Tekanan Sosial (X)	0,797
Tekanan Sosial * Locus Of Control (X*Z)	1,000

Sumber : Output SmartPLS3

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk seluruh konstruk bernilai di atas 0,8. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk mempunyai reliabilitas yang tinggi atau reliabel.

### Cronbach Alpha

Reliabilitas adalah untuk menunjukkan keandalan atau konsistensi dari kuisioner yang digunakan. Suatu kuisioner/angket dinyatakan *reliabel* (andal) ketika jawaban seseorang terhadap pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuisioner adalah stabil atau konsisten. Untuk dapat mengetahui reliabilitas cara mengukurnya dapat dengan nilai *cronbach alpha*. Jika nilai koefisien *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 maka instrumen dianggap reliabel. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel dari penelitian

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai dari *cronbach alpha* dari semua konstruk mempunyai nilai lebih besar dari 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua konstruk mempunyai reliabilitas yang baik.

### Evaluasi Inner Model

*Inner model* dapat diketahui dengan cara melihat hubungan antar konstruk laten dari hasil estimasi koefisien parameter *path* dengan tingkat signifikansinya.

### Analisis R-Square

Berikut hasil dari nilai koefisien determinasi (*R-Square*) dari output PLS yang menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,334. Artinya, besarnya pengaruh Tekanan Sosial dan *Locus Of Control* terhadap kepuasan kerja sebesar 33,4% sedangkan 66,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang juga

berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada bagian Humas, HRD dan P2K di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

### Uji Relevansi Prediksi

Di samping melihat nilai dari *R-Square*, model dari PLS juga dapat dievaluasi dengan melihat *R-Square predictive relevance* untuk model konstruk. Berikut ini adalah perhitungan dari nilai *Q-Square predictive relevance* model penelitian ini :

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (\sqrt{1 - R^2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{1 - 0,334^2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{0,11}) \\
 &= 1 - (\sqrt{0,89}) \\
 &= 1 - 0,94 \\
 &= 0,06
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas diperoleh hasil nilai dari *Q-Square predictive* sebesar 0,06 di mana nilai tersebut lebih besar dari nol. Hal tersebut menyatakan bahwa model mempunyai *predictive relevance* yang baik karena dapat menjelaskan model sebesar 6%

### Uji Kausalitas

Dari hasil analisa menggunakan PLS juga menghasilkan koefisien *path diagram* pada *inner model* sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Inner Weight**

Hubungan	Original Sample (O)	T-Statistic	Keterangan
Locus Of Control (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,449	4,125	Signifikan
Tekanan Sosial (X) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,353	4,215	Signifikan
Tekanan Sosial (X) * Locus Of Control (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	-0,026	0,201	Tidak Signifikan

Sumber : Output SmartPLS3

Hasil estimasi *inner weight* tabel 3 untuk pengaruh *Locus Of Control* terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *path* sebesar 0,449 serta nilai T-Statistik sebesar 4,125 dengan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (t-tabel signifikan 5%=1,96). Nilai T-Statistik tersebut lebih besar dari dari 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Locus Of Control* terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan.

Hasil estimasi *inner weight* untuk pengaruh Tekanan Sosial terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *path* sebesar -0,353 serta nilai T-Statistik sebesar 4,215 dengan tingkat signifikan

yaitu sebesar 5% (t-tabel signifikan 5%=1,96). Nilai T-Statistik tersebut lebih besar dari dari 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Tekanan Sosial terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan.

Hasil estimasi *inner weight* untuk pengaruh Tekanan Sosial terhadap kepuasan kerja dengan dimoderasi oleh *Locus Of Control* menunjukkan nilai *path* sebesar -0,026 serta nilai T-Statistik sebesar 0,201 dengan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (t-tabel signifikan 5%=1,96). Nilai T-Statistik tersebut lebih kecil dari dari 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa *Locus Of Control* memoderasi pengaruh Tekanan Sosial terhadap kepuasan kerja adalah negatif dan tidak signifikan.

### **Pengaruh Tekanan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil dari tabel *path coefficients* menunjukkan adanya pengaruh positif variabel Tekanan Sosial terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien 0,353 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi Tekanan Sosial maka semakin tinggi pula kepuasan kerja begitu juga sebaliknya, dilihat dari hasil perhitungan T-statistik sebesar 4,215 yang mana lebih besar dari 1,96.

Hal ini menunjukkan bahwa Tekanan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian P2K, HUMAS, dan HRD di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, sehingga H1 diterima.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari jawaban responden memperlihatkan bahwa pada variabel Tekanan Sosial memperoleh nilai mean empiris sebesar 25,7. Hasil dari mean empiris tersebut mengindikasikan bahwa Tekanan Sosial pada karyawan bagian HUMAS, HRD dan P2K di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya tergolong sedang.

Karyawan PDAM Surya Sembada kota Surabaya khususnya divisi Humas, HRD dan P2K sering kali mengeluh terkait tekanan dalam pekerjaannya, hal tersebut dibuktikan dengan indikator tekanan sosial pada penelitian ini yakni ambiguitas peran. Ambiguitas peran mengindikasikan karyawan berada pada kewajiban kerja yang tidak jelas, tidak mengetahui prioritas tanggung jawab, harapan dan prosedur untuk menyelesaikan pekerjaan, hal tersebut dibuktikan dari hasil kuisioner yang rata – rata karyawan memilih netral, ambiguitas diyakini karyawan adalah suatu hal yang biasa dan tidak berdampak pada kepuasan kerja mereka secara signifikan. Sedangkan indikator lain dari tekanan sosial yakni konflik peran, konflik peran sendiri menjelaskan bahwa karyawan memiliki ketiak konsistensi kewajiban kerja dan sering kali memiliki konflik terhadap tuntutan kerja dari supervisor dan

rekan kerja yang berbeda, hal tersebut tidak berpengaruh pada karyawan PDAM sendiri karena karyawan tidak merasa dibebani oleh tuntutan kerja dari supervisor dan rekan kerja, hal tersebut dibuktikan dengan hasil kuisioner yang rata – rata pemilihnya memilih antara netral dan tidak setuju atau dengan angka 2,6. Konflik peran sendiri pada PDAM bisa dikatakan tidak ada atau tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

### **Pengaruh Tekanan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Dimoderasi oleh *Locus Of Control***

Berdasarkan hasil *path coefficients* diperoleh peran moderasi dari *Locus Of Control* pada pengaruh Tekanan Sosial terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar -0,026 dengan t-statistik sebesar 0,201 yang mana nilai tersebut kurang dari 1,96. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Locus Of Control* tidak memoderasi pengaruh dari Tekanan Sosial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian HUMAS, HRD dan P2K di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Sehingga H2 ditolak.

Karyawan PDAM Surya Sembada kota Surabaya memiliki kemampuan individu masing – masing, berdasarkan karakteristik *locus of control*, ada 2 indikator yakni *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *locus of control* eksternal berhubungan dengan resepsi atau pandangan individu terhadap sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan dan lingkungan sekitar. Karyawan PDAM tidak setuju dengan indikator *locus of control* eksternal dengan faktor kegagalan yang dialami individu adalah ketidakmujuran, apabila faktor tersebut dihubungkan dengan variabel tekanan sosial terhadap kepuasan kerja memang tidak akan berpengaruh karena ketidakmujuran individu tidak ada kaitanya dengan tekanan terhadap kepuasan. Faktor selanjutnya dari *locus of control* eksternal yakni perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia – sia, hal tersebut juga tidak disetujui karyawan PDAM karena faktor tersebut dirasa tidak bisa terukur dengan pasti, hal tersebut juga tidak akan berpengaruh jika dihubungkan dengan tekanan sosial terhadap kepuasan kerja. Faktor selanjutnya yakni kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh atasan, hal tersebut juga tidak mendapatkan setuju dari karyawan PDAM, dan juga bertentangan dengan indikator kepuasan kerja terkait perilaku atasan, dijelaskan bahwa seorang mengalami kepuasan kerja adalah dengan perilaku atasan yang ramah, selalu memberikan motivasi dan mendengarkan pendapat para karyawan, hal tersebut jelas bertolak belakang dengan *locus of control* eksternal. Adapun indikator terakhir dari *locus of control* yakni kesuksesan individu karena faktor nasib, hal tersebut juga tidak disetujui oleh karyawan PDAM karena kesuksesan ditentukan dari hasil kinerja dan prestasi di



perusahaan, hal tersebut tidak ada kaitanya dengan pengaruh tekanan sosial terhadap kepuasan kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan yakni Tekanan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya yang artinya apabila Tekanan sosial tinggi maka kepuasan kerja juga tinggi begitu pun sebaliknya. Kedua *Locus of control* tidak memoderasi pengaruh Tekanan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Oleh karena itu tanpa adanya *Locus of control* internal maupun eksternal tidak masalah bagi mereka. Karena tingkat tekanan sosial yang dialami para karyawan masih dikategorikan sedang tidak dalam kondisi ketegangan yang akut atau kronis.

Rekomendasi yang di dapat dari hasil penelitian ini adalah perusahaan Perusahaan perlu menambah sarana dan prasarana karyawan karena dengan tekanan yang tinggi perlu juga diimbangi dengan kepuasan kerja yang tinggi, begitupula dengan kepuasan kerja yang tinggi maka tekanan akan tinggi. Perlu juga ada bimbingan pada karyawan karena dengan melakukan bimbingan maka karyawan akan senantiasa puas akan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chi, H., & Administration, B. (2010). The Influences of Organizational Culture and Human Resource Development on R & D organizational Effectiveness – the Mediating Effect of Knowledge Management. *SciencesNew* York  
<http://proquest.umi.com.ezp.waldenulibrary.org/pqdweb?did=2353961861&Fmt=7&clientId=70192&RQT=309&VName=PQD>
- Kassin, S. M., & Brehm, C. L. (1990). Dirty tricks of cross-examination - The influence of conjectural evidence on the jury. *Law and Human Behavior*.  
<https://doi.org/10.1007/BF01068162>
- Gehlawat, P., Gehlawat, V. K., Singh, P., & Gupta, R. (2012). Munchausen syndrome by proxy: an alarming face of child abuse. *Indian Journal of Psychological*.  
<https://doi.org/10.4103/0253-7176.150850>
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organizations : understanding and managing the human side of work*. Eight edition New Jersey : Pearson Education, Inc
- Lord, A. T. and DeZoort, T. F. (2001), “The impact of commitment and moral reasoning on auditors’ responses to social influence pressure”, *Accounting, Organization and Society*.
- Nasution, D., & Öestermark, R. (2012). The impact of social pressures, locus of control, and professional commitment on auditors’ judgment: Indonesian evidence. *Asian Review of Accounting*,  
<https://doi.org/10.1108/13217341211242204>
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*.  
<https://doi.org/10.1108/EUM00000000006233>
- Robinson, J. P. and Shaver, P. R. (1973), *Measures of Social Psychological Attitudes*, Institute for Social Research, Survey Research Center, Ann Arbor, MI.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational Behavior : New Jersey* : Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., (2008), *Organizational Behaviour* 12th edition. Jakarta : Salemba Empat.
- Rotter, J. (1966), “Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcements”, *Psychological Monographs: General and Applied*.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Sage Publication. <https://doi.org/10.5860/CHOICE.35-0383>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.