

PENGARUH JOB INVOLVEMENT DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR KARYA DUTA ABADI

Fatia Rosyida
Universitas Negeri Surabaya
Email: fatiarosyida@mhs.unesa.ac.id

Jun Surjanti
Universitas Negeri Surabaya
Email: junsurjanti@unesa.ac.id

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of job involvement and locus of control to employee job satisfaction at PT. Sinar Karya Duta Abadi. Data obtained from the results of questionnaires and interviews. Samples in this study were 87 respondents taken with Proportionate Stratified Random Sampling. Technique of collecting data used is questionnaire technique which disseminated directly to the respondent in this case is employee PT. Sinar Karya Duta Abadi. Data analysis techniques using PLS (Partial Least Square). In addition, this study uses Likert scale as a measurement scale. The results of this study indicate job involvement and locus of control affecting job satisfaction.

Keywords : Job Involvement, Locus of Control, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini perusahaan harus mampu menghadapi persaingan yang terjadi. Perusahaan juga harus mampu beradaptasi dan memperkuat diri. Dalam proses tersebut penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penentu daya saing perusahaan yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan.

Pengelolaan dan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia dalam perusahaan harus dilakukan agar sumber daya manusia menjadi lebih giat dan aktif dalam bekerja (Robbins, 2003:4). Apabila Perusahaan mengabaikan pemenuhan kebutuhan tersebut maka akan muncul fenomena seperti rendahnya produktivitas, kemangkiran karyawan, menurunnya produktivitas, yang berarti hal ini menunjukkan ketidakpuasan yang dirasakan karyawan.

Untuk menghindari fenomena tersebut, sangatlah penting bagi Perusahaan untuk memuaskan karyawan. Upaya untuk memuaskan karyawan bisa menjadi pekerjaan yang sederhana bagi manajemen sekaligus bisa menjadi hal yang rumit. Upaya meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi hal yang sederhana dikarenakan pada dasarnya orang-orang melakukan sesuatu jika dirasa akan memperoleh imbalan atas apa yang mereka kerjakan. Setelah mereka yakin terhadap imbalan yang akan mereka peroleh dari organisasi,

maka karyawan pun akan melakukan kewajibannya (Darmawan, 2013:57).

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu sendiri (Robbins, 2003:91).

Handoko dalam Sutrisno (2014:75) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.

Kreitner & Kinichi dalam + (2013:66) menyebutkan bahwa salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *Job involvement*. Robbins (2003:91) mendefinisikan *job involvement* adalah sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap kinerjanya penting bagi harga diri. Menurut Kanungo (dalam Sethi, 2016), *job involvement* adalah keyakinan individu terhadap pekerjaannya dan juga *job involvement* bertindak sebagai simultan yang sangat memuaskan bagi kebutuhan individu.

Karyawan dengan *job involvement* yang tinggi akan berpartisipasi aktif terhadap pekerjaan. Individu dengan tingkat *job involvement* yang tinggi mengalami tingkat kepuasan yang tinggi serta mencintai pekerjaan yang dijalannya. Hasil penelitian dari Khan dan Nemati (2011) menyatakan bahwa *job involvement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Zopiaty dkk (2014) mendapati hasil bahwa *job involvement* memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian Shragay dan Tziner, (2011) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara *job involvement* dengan kepuasan kerja.

Menurut Amalini, dkk, (2016) *locus of control* adalah persepsi individu atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya. Robbins, (2003:126) menjelaskan bahwa *locus of control* adalah sejauh mana orang yakin bahwa mereka menjadi tuan atas nasib mereka sendiri.

Locus of control terbagi menjadi dua yaitu *internal* dan *external*, individu dengan *internal locus of control* percaya bahwa segala hasil yang didapatkan berasal dari diri mereka sendiri. Individu dengan *external locus of control* percaya bahwa segala hal yang diterima berasal dari faktor luar.

Karyawan dengan *internal locus of control* percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan dan berusaha memecahkan masalah yang dihadapi. Karyawan dengan *external locus of control* memiliki cara pandang dimana hasil yang mereka dapatkan disebabkan oleh faktor luar seperti keberuntungan, nasib, dan peluang.

Penelitian Vijayashreea (2011) yang dilakukan di PSU Bangalore menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chen (2008) di kantor CPA Taiwan menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Patten (2005) terhadap internal auditor dari perusahaan Big Six menyatakan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara *internal locus of control* dengan *external locus of control* terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Syahputra (2014) terhadap karyawan pemerintah daerah Aceh menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel *Job*

involvement dan *locus of control*. Sehingga bisa disimpulkan bahwa *job involvement* dan *locus of control* mempunyai peran penting dalam peningkatan kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Karya Duta Abadi yang merupakan perusahaan terbuka yang bergerak di bidang industri keramik. PT. Sinar Karya Duta Abadi mempertahankan reputasi di dalam industri sebagai produsen produk berkualitas, dimana keberhasilan PT. Sinar Karya Duta Abadi didukung oleh peran karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan HRD PT. Sinar Karya Duta Abadi diperoleh informasi bahwa *job involvement* karyawan dalam bekerja bisa dilihat dari keaktifan mereka terhadap pekerjaan. Karyawan pada bagian Produksi dan *Maintenance* lembur pada hari libur apabila terjadi *trouble* pada mesin produksi dan harus diperbaiki saat itu juga agar tidak mengganggu proses produksi. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa karyawan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya.

Menurut Kasubsie HRD PT. Sinar Karya Duta Abadi perusahaan memberikan pembinaan kepada bawahan apabila karyawan memiliki masalah terkait pekerjaan yang dilakukan, pembinaan ini juga bertujuan untuk melatih rasa percaya diri karyawan dalam bekerja. Selain itu adanya program kaderisasi bagi karyawan yang memiliki potensi dalam menduduki jabatan di perusahaan, namun karyawan rata-rata belum menyadari potensi dari dalam diri mereka dan terdapat karyawan yang menolak untuk naik jabatan karena merasa tidak bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka terima sehingga dibutuhkan peran atasan dalam program tersebut.

Berdasarkan pengamatan peneliti sewaktu melakukan studi pendahuluan dan wawancara tidak terstruktur dengan beberapa karyawan yang menempati jabatan tertentu seperti Karu ataupun Wakabag merasa bahwa posisi yang mereka terima bukan karena keinginan mereka namun karena faktor nasib hal ini dikarenakan dengan menempati suatu jabatan, tanggung jawab yang mereka miliki semakin berat, namun adapula yang merasa beruntung karena mereka diberi kepercayaan untuk menempati jabatan tersebut karena berpendapat bahwa tidak semua karyawan mendapat kesempatan ini. Kepuasan kerja yang dirasakan setiap karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi berbeda, banyak karyawan yang merasa kurang puas dalam bekerja, faktor yang paling mempengaruhi ketidakpuasan tersebut adalah gaji yang mereka peroleh.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu sendiri (Robbins, 2003:91).

Sutrisno (2014:74) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut darmawan (2013:58) kepuasan kerja adalah suatu tanggapan secara kognisi dan afeksi dari seorang karyawan terhadap segala hasil pekerjaan atau kondisi lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan karyawan tentang apa yang mereka terima baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Job Involvement

Robbins (2003:91) mendefinisikan *job involvement* adalah sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaan, berpartisipasi aktif, dan menganggap kinerja penting bagi harga diri. Karyawan dengan *job involvement* yang tinggi akan memihak dan mencintai pekerjaannya.

Menurut Khan (2011) *job involvement* adalah cara seseorang memandang pekerjaannya sebagai hubungan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan diri. Nwibere (2014) menjelaskan bahwa *job involvement* adalah bagaimana orang melihat pekerjaan mereka hubungan dengan lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan bagaimana pekerjaan dan kehidupan mereka bercampur. Kanungo (1982) dalam Aryaningtyas (2013) menjelaskan bahwa *job involvmenet* adalah hubungan psikologis antara individu dengan pekerjaan yang dimiliki ataupun pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu.

Berdasarkan beberapa pengertian *job involvement* diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian *job involvement* adalah hubungan secara psikologis karyawan dengan pekerjaannya, dan merasa cocok dengan pekerjaan yang dimiliki.

Locus of Control

Robbins (2003:126) menjelaskan bahwa *locus of control* adalah sejauh mana orang yakin bahwa mereka menjadi tuan atas nasib mereka sendiri. Menurut Menurut Amalini, dkk (2016) *locus of control* adalah persepsi individu atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya.

Nasution (2012) menjelaskan bahwa *locus of control* adalah sejauh mana individu mengacu pada peristiwa yang dialami dalam hidup mereka berasal dari tindakan diri atau sesuatu yang tidak bisa mereka kendalikan.

Vijayashreea (2011) mendefinisikan *locus of control* adalah istilah dalam psikologi yang mengacu pada keyakinan seseorang tentang apa yang menyebabkan hasil yang baik atau buruk dalam hidupnya.

Rotter dalam Chen (2008) mendefinisikan *locus of control* sebagai pengendalian internal dan pengendalian eksternal yang mengacu pada tingkat dimana seseorang memiliki keyakinan bahwa hasil perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik pribadi dimana individu memiliki keyakinan bahwa hasil yang didapatkan berasal dari peluang, keberuntungan, atau nasib yang berada diluar kendalinya atau hal tersebut sebenarnya tidak bisa diprediksi.

Berdasarkan pengertian *locus of control* diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian *locus of control* adalah keyakinan individu bahwa hasil yang didapatkan berasal dari perilaku mereka sendiri atau berasal dari peluang, keberuntungan, atau nasib yang berada diluar kendalinya diaman hal tersebut sebenarnya tidak bisa diprediksi.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori tersebut, maka hipotesis yang terbentuk adalah:

- H1: Diduga *job involvement* berpengaruh terhadap kepuasan Kerja.
- H2: Diduga *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan Kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian,

analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi yang dipilih untuk melakukan penelitian serta pengambilan data adalah PT. Sinar Karya Duta Abadi yang berlokasi di Jl. Wringin Anom Raya Km 33.9, Gresik. Dalam Penelitian ini populasi adalah karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi yang berjumlah sejumlah 709 karyawan.

Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*, pengambilan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 87 karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y), *job involvement* (X_1), dan *locus of control* (X_2).

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi tentang apa yang mereka terima baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan suatu pekerjaan yang mereka lakukan. Indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian merujuk pada teori Robbins (2003:102) yaitu: Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi., Supervise, Rekan kerja.

Job involvement adalah hubungan psikologis karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi dengan pekerjaan yang mereka miliki dan keinginan karyawan untuk selalu terlibat dalam pekerjaan mereka. *Job involvement* diukur dengan skala 10 item keterlibatan kerja yang dibuat oleh Kanungo (1982) dalam Suratman (2017) yang diwakili dengan indikator sebagai berikut: Keterlibatan kerja merupakan hal penting dalam hidup, Pekerjaan menjadi identitas diri, Keterikatan antara individu dengan pekerjaan

Locus of control adalah keyakinan karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi. bahwa nasib atau peristiwa dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dari dalam dirinya sendiri atau kontrol yang berasal dari lingkungan sekitar. *Locus of control* diukur menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Rotter (1966) dalam Chen (2008).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) yang didukung software SmartPLS 3.0. Sebelumnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada item pernyataan dengan tujuan untuk mengetahui apakah item pernyataan dari masing-masing variabel valid dan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Item	Nilai Korelasi	Ket.
Kepuasan Kerja	Y1	0,716	Valid
	Y2	0,751	Valid
	Y3	0,749	Valid
	Y4	0,766	Valid
	Y5	0,791	Valid
<i>Job involvement</i>	X1.1	0,833	Valid
	X1.2	0,900	Valid
	X1.3	0,778	Valid
	X2.1	0,727	Valid
	X2.2	0,623	Valid
<i>Locus of control</i>	X2.3	0,667	Valid
	X2.4	0,674	Valid
	X2.5	0,769	Valid
	X2.6	0,638	Valid
	X2.7	0,754	Valid
	X2.8	0,783	Valid
	X2.9	0,736	Valid
	X2.10	0,684	Valid

Sumber: *Output PLS* (2017)

Pada tabel 1.dapat diketahui bahwa semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja, *job involvement*, dan *locus of control* mempunyai nilai korelasi diatas 0,50. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator dari masing-masing variabel dikatakan valid atau dapat mengukur variabel-variabel dengan tepat. Sehingga tidak perlu diolah kembali.

Analisis R-square

Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Nilai *R-square* 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat mencerminkan bahwa model tersebut kuat, moderate, dan lemah.

Tabel 2.Hasil R-square

Variabel	R-square
<i>Job involvement</i>	-
<i>Locus of control</i>	-
Kepuasan Kerja	0,530

Sumber:*Output PLS* (2017)

Pada tabel 2. model pengaruh *job involvement* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja memberikan nilai *R-square*

0,530 yang dapat menjelaskan bahwa variabilitas konstruk kepuasan kerja sebesar 53% sedangkan 47% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti dalam model ini. Sehingga, model ini termasuk model yang cukup baik (moderate).

Uji Relevansi Prediksi

Pada model PLS, penilaian seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model diketahui melalui Q^2 (Q-square predictive relevance). Semakin tinggi nilai Q^2 maka model yang dihasilkan dapat dikatakan memiliki prediksi yang tinggi. Berikut ini adalah perhitungan nilai Q^2 :

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (\sqrt{1 - R^2}) \times (\sqrt{1 - R^2}) \\ &= 1 - (1 - 0,530^2) \times (\sqrt{1 - 0^2}) \\ &= 1 - (1 - 0,281) \times 1 \\ &= 1 - 0,719 \\ &= 0,281 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai Q-square predictive sebesar 0.28 dimana nilai tersebut lebih besar dari nol. Hal tersebut menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance yang baik karena dapat memperjelas model sebesar 28%.

Uji Kausalitas

Inner model dapat melihat hubungan antar konstruk dan nilai signifikansi pada tabel berikut.

Tabel 3.
Path Coefficients

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (o)	T-statistics	Keterangan	Kesimpulan
JI-> KK	0.414	4.481	Signifikan	Hipotesis diterima
LOC -> KK	0.402	4.178	Signifikan	Hipotesis diterima

Sumber: Output PLS (2017)

Hasil dari tabel 3. menunjukkan bahwa variabel *Job involvement* terhadap Kepuasan kerja dengan koefisien sebesar 0.414, koefisien tersebut bertanda positif yang bermakna bahwa apabila semakin tinggi *job involvement* maka akan diikuti pula dengan kenaikan pada kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *job involvement* terhadap kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh signifikan positif.

Hasil dari tabel 3, pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan karir menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 4.178. Koefisien tersebut bertanda positif yang

artinya apabila semakin tinggi *locus of control* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, begitu pula sebaliknya. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan *locus of control* terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Job Involvement* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari *Partial Least Square* (PLS) pada variabel *job involvement* (X_1) menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Tingginya nilai mean pada item pernyataan “suatu hal yang terpenting dalam hidup saya adalah terlibat dalam pekerjaan saya” memberikan informasi bahwa karyawan pada PT. Sinar Karya Duta Abadi merasa bahwa melibatkan diri kedalam pekerjaan adalah hal yang penting karena mereka menganggap pekerjaan adalah bagian dari hidup mereka. Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dan sudah menikah sehingga dengan pekerjaan yang mereka miliki, kesempatan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dapat terpenuhi, pekerjaan yang mereka miliki menjadi bagian penting dalam hidup karyawan sehingga karyawan memiliki keinginan untuk selalu terlibat dalam pekerjaan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi memiliki keterikatan dengan pekerjaan yang mereka miliki, hal ini terlihat dari tingginya nilai mean pada item pernyataan “saya memiliki keterikatan yang kuat dengan pekerjaan saya yang sulit dipisahkan”. Karyawan memiliki keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan, hal ini terlihat dari perhatian dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, apabila ada pekerjaan yang belum terselesaikan, maka karyawan akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, meskipun karyawan dengan jabatan Staff tidak memperoleh upah lembur, berdasarkan wawancara dengan karyawan yang memiliki jabatan staff, mereka tidak diberi upah lembur dikarenakan perusahaan mengkhawatirkan staff mengaku lembur namun tidak melakukan pekerjaan apapun, meskipun tidak memperoleh upah lembur, karyawan dengan jabatan staff tetap lembur untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, karena mereka sudah merasa memiliki rasa cinta, dan perasaan nyaman dengan pekerjaan, sehingga bila ada pekerjaan yang belum terselesaikan, karyawan dengan jabatan staff akan merasa terganggu dan tidak nyaman.

Selain itu, keterikatan karyawan dengan pekerjaan juga bisa dilihat dari karyawan departemen *Maintenance* yang bersedia lembur meskipun tanpa SPL (Surat Perintah Lembur) apabila terjadi kerusakan pada mesin yang mengganggu proses produksi, lembur juga dilakukan pada

hari Sabtu dan Minggu apabila terjadi kerusakan mendadak pada mesin produksi yang harus segera diperbaiki.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khan (2011), Nwibere (2014) yang mengungkapkan bahwa *job Involvement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian Shragay dan Tziner (2011) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara *job involvement* dengan kepuasan kerja

Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kepuasan kerja

Hasil dari *Partial Least Square* (PLS) pada variabel *locus of control* (X_2) menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Selain *job involvement*, *locus of control* juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Karya Duta Abadi. Tingginya nilai mean pada item pernyataan “saya menyadari bahwa ada hal diluar diri saya yang mempengaruhi keberhasilan saya”. Tingginya nilai mean pada item pernyataan tersebut memberikan informasi bahwa karyawan pada PT. Sinar Karya Duta Abadi merasa bahwa keberhasilan yang mereka peroleh tidak hanya berasal dari usaha sendiri, namun juga berasal dari peran atasan, dukungan rekan kerja, dan keberuntungan.

Karyawan PT Sinar Karya Duta Abadi melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, karyawan sering berdiskusi dengan atasan apabila mengalami kesulitan dalam melakukan pekerja, seperti karyawan pada bagian RnD yang sering melakukan diskusi dengan atasan untuk menentukan motif produk keramik yang akan diproduksi, setiap bulan departemen RnD memiliki target menghasilkan satu motif, sehingga saran atasan diperlukan untuk memberi mereka ide dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan.

Manajememen PT. Sinar Karya Duta Abadi perusahaan memberikan efek yang positif terhadap *locus of control* karyawan, seperti program kaderisasi yang dilakukan untuk mengembangkan potensi kepemimpinan yang terdapat dalam diri karyawan, program kaderisasi melatih karyawan untuk memiliki jiwa sebagai seorang pemimpin, program ini dinilai sudah baik ditunjukkan dengan nilai pada indikator kemampuan menjadi pemimpin yang memiliki nilai mean dalam kategori sedang.

Karyawan di PT. Sinar Karya Duta Abadi memiliki persepsi bahwa keberhasilan mereka dalam bekerja maupun karir mereka karena mereka mendapat keberuntungan, berdasarkan wawancara tidak terstruktur dengan salah satu Wakabag produksi dan beberapa kepala regu, mereka mengatakan bahwa posisi yang mereka dapatkan saat ini

karena keberuntungan, mereka berpendapat bahwa mereka belum layak untuk berada diposisi saat ini karena merasa kemampuan mereka belum memadai. Adapula karyawan yang mengalami penurunan jabatan dari Kasie menjadi Wakasubsie menganggap bahwa hal ini terjadi karena ketidakberuntungan, karena karyawan tersebut merasa sudah memberikan kinerja yang terbaik.

Sesuai pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa adanya *locus of control* pada karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi memberikan pengaruh baik terhadap kepuasan kerja. Apabila semakin baik *locus of control* maka akan diikuti pula dengan kenaikan pada kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chen (2008), Vijayashreea (2011) yang mengungkapkan bahwa individu yang memiliki *locus of control* yang tinggi akan maka kepuasan kerja yang dirasakan akan semakin tinggi pula. Hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian Patten (2005) yang menyatakan *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Job involvement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Karya Duta Abadi. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *job involvement*, maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan semakin meningkat. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Karya Duta Abadi. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *locus of control*, maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan semakin meningkat.

Rekomendasi yang diberikan yaitu perusahaan perusahaan diharapkan dapat membentuk suasana kerja yang kondusif, dan memberi motivasi. Perusahaan diharapkan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk peluang karir mereka, dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta program dari perusahaan untuk menumbuhkan semangat dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Amalini, dkk. 2016. Pengaruh *Locus of control* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan

- Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(1), 68–77.
- Ansel, Maria F., & Wijono, Sutarto. 2012. Pengaruh Keterlibatan kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (Polres) Ende. 5(2), 125-142.
- Aryaningtyas, A. T. 2013. Keterlibatan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 15(1), 23–32. <https://doi.org/10.9744/jmk.15.1.23-32>.
- Chen, J., & Silverthorne, C. 2008. The impact of *locus of control* on *job stress* , *job performance* and *job satisfaction* in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal* Vol., 29(7), 572–582. <https://doi.org/10.1108/01437730810906326>
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Dhamayanti, R. 2006. Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Studi Pada Nusantara Tour & Travel Kantor Cabang Dan Kantor Pusat Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 3(2), 93–107.
- Dhole, V., & Tipnis, J. 2013. Role Of Stress And *Locus of control* On *Job Satisfaction* Among Employees With Special Reference To Manufacturing Industry. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 2(1), 93–105.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Edisi kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gholam-esfahani, P., & Tamini, B. K. 2015. The Relationship Between *Job involvement* , *Job Satisfaction* And Organizational Productivity (Education Organization Of Sistan And Baluchestan). *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 9(7), 1127–1131.
- Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Undip.
- Ghozali, Imam. 2012. *Partial Least Square Konsep, Teknik, dan Aplikasi SmartPls 2.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of *Job* and *Work Involvement*. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341–349.
- Khan, K., & Nemati, A. R. 2011. Impact of *Job involvement* on employee satisfaction : A study based on medical doctors working at Riphah International University Teaching Hospitals in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(6), 2241–2246. <https://doi.org/10.5897/AJBM10.792>
- Menezes, Alvaro Amaral. 2008. *Analisis Dampak Locus of control Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor*. Tesis tidak diterbitkan. Semarang: PPs Universitas Diponegoro Semarang.
- 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*, 20(2), 163–178. <https://doi.org/10.1108/13217341211242204>
- Nwibere, B. M. 2014. Interactive Relationship Between *Job involvement* , *Job Satisfaction* , Organizational Citizenship Behaviour , And Organizational Commitment In Nigerian Universities. *International Journal Of Management And Sustainability*, 3(6), 321–340.
- P, Paramanandam; P.S, S. 2016. *Locus of control* and *Job Satisfaction* among the Employees of a Shipyard. *An International Journal of Management Studies*, 6(1), 19–24.
- Patten, D. M. 2005. An analysis of the impact of locus-of-control on internal auditor *job performance* and *satisfaction*. *Managerial Auditing Journal*, 20(9), 1016–1029. <https://doi.org/10.1108/0268900510625343>
- Rahman, Khoiruddin Syaiful. 2009. *Analisis Pengaruh Locus of control Dan Kepercayaan Terhadap Pemberdayaan Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan*. Tesis tidak diterbitkan. Semarang: PPs Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Shalmazari, R. A. 2015. The Relationship between *Job Satisfaction* and *Job involvement* of Teachers in Isfahan City. *Technical Journal of Engineering and Applied Sciences*, 5(20), 357–361.
- Sethi, A., & Mittal, K. 2016. A study of *job involvement* among senior secondary school teachers. *International Journal of Applied Research*, 2(2), 205–209.
- Shragay, D., & Tziner, A. 2011. Relationship between *Job involvement*, Work Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior El Efecto Generacional sobre la Relación entre Implicación. *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las ...*, 27, 143–157. Retrieved from <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n2/v27n2a6.pdf>
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-22. Bandung: Alfabeta.
- Suratman, A. 2017. Pengaruh Iklim Psikologi Terhadap Keterlibatan Kerja Melalui Komitmen Afektif Pada Pegawai Pendidikan Anak Usia Dini Di Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. *E-ISSN: 2503 - 2968*, 7(1), 1–21.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan ke-6. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, Z. 2014. Influence of *Locus of control* and Organizational Commitment on *Job Satisfaction* Moderated by Organizational Culture and Its Impact on *Job Performance* (Study of Employee ' s Aceh Local Government). *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(17), 104–111.
- Vijayashreea, L., & Jagdishchandra, M. V. 2011. *Locus of control* and *Job Satisfaction*. *Serbian Journal of Management*, 6(2), 193–203. <https://doi.org/10.5937/sjm1102193V>.
- Zopiatis, A., Constanti, P., & Theocharous, A. L. 2014. *Job involvement*, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41, 129–140. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.09.013>