

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA BURUH LAPANGAN PADA PT. PAMOR GANDA BENGKULU UTARA

Oleh :
Saputri Ayu Wandari¹
Meiffa Herfianti²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja buruh lapangan pada PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara, baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja lapangan di Afdeling 5 PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara, dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji F, serta analisis koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil olah data menggunakan program SPSS, diperoleh persamaan regresi: $Y = 3,875 + 0,330 (X_1) + 0,545 (X_2)$. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,523, yang berarti variabel independen memberikan sumbangan pengaruh sebesar 52,3% terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Adapun hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan variabel *Locus of Control* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara simultan, Motivasi Kerja dan *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja buruh lapangan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, *Locus of Control*, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND LOCUS OF CONTROL ON JOB SATISFACTION OF FIELD WORKERS AT PT. PAMOR GANDA NORTH BENGKULU

By:

Saputri Ayu Wandari¹

Meiffa Herfianti²

This study aims to determine the effect of work motivation and locus of control on the job satisfaction of field workers at PT. Pamor Ganda North Bengkulu, both partially and simultaneously. This research is a quantitative study with a descriptive approach. The population of this study consists of field workers in Afdeling 5 of PT. Pamor Ganda North Bengkulu, and the entire population was used as the sample through a saturated sampling technique. The data collection techniques used were observation and a questionnaire based on a Likert scale. The data analysis techniques used include descriptive statistical analysis, instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, hypothesis testing through t-test and F-test, and coefficient of determination (R^2) analysis, processed with the help of IBM SPSS Statistics 26.

Based on the results of data processing using the SPSS program, the following regression equation was obtained: $Y = 3.875 + 0.330 (X_1) + 0.545 (X_2)$. The coefficient of determination (Adjusted R Square) obtained was 0.523, which means the independent variables contribute an influence of 52.3% to the dependent variable, while the remaining 47.7% is influenced by other variables outside this research model. The partial hypothesis test results show that the Work Motivation variable has a positive and significant effect on Job Satisfaction, and the Locus of Control variable also has a positive and significant effect on Job Satisfaction. Simultaneously, Work Motivation and Locus of Control have a positive and significant effect on the Job Satisfaction of field workers at PT. Pamor Ganda North Bengkulu.

Keywords: *work motivation, locus of control, job satisfaction*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, termasuk dalam sektor perkebunan yang secara langsung mengandalkan tenaga kerja lapangan sebagai penggerak utama operasionalnya. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja karyawan menjadi indikator kritis yang menentukan produktivitas dan keberlangsungan perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2017), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, sementara seseorang yang tidak puas menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja yang rendah pada tenaga kerja lapangan berpotensi menimbulkan dampak serius bagi produktivitas dan stabilitas operasional perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan tidak terbentuk secara tunggal, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan *locus of control* yang dimiliki oleh masing-masing individu. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan, motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Menurut Rotter (1966), *locus of control* adalah tingkatan di mana seseorang menerimatanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. Kedua variabel ini secara bersama-sama berkontribusi dalam membentuk persepsi

karyawan terhadap pekerjaannya dan pada akhirnya memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Berbagai penelitian telah membuktikan keterkaitan antara motivasi kerja, *locus of control*, dan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat *locus of control* dan motivasi kerja yang tinggi terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Karyawan dengan *locus of control* internal lebih proaktif dan percaya bahwa upaya mereka akan membuahkan hasil positif, sedangkan mereka yang memiliki *locus of control eksternal* cenderung merasa putus asa atau mudah menyerah karena kurangnya kendali atas diri mereka sendiri (Aminullah et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa profil psikologis karyawan, khususnya *locus of control*, memiliki konsekuensi langsung terhadap kepuasan dan performa kerja mereka.

Fenomena, rendahnya kepuasan kerja juga kerap dijumpai dalam konteks industri perkebunan, di mana kondisi kerja lapangan yang berat dan penuh tantangan fisik menjadi tekanan tersendiri bagi para buruh. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan umumnya ditandai dengan adanya turnover, serta keluhan terhadap kondisi kerja. Selain itu, tingkat motivasi kerja yang rendah tercermin dari sikap tidak semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta tidak adanya hubungan kerja yang baik di antara sesama karyawan. Kondisi semacam ini secara kumulatif menciptakan kerja yang tidak kondusif dan menekan tingkat kepuasan kerja buruh lapangan.

Pada PT Pamor Ganda Bengkulu Utara, sebuah perusahaan perkebunan karet yang saat ini sedang dalam fase Tanaman Belum Menghasilkan (TBM) di Afdeling

5, peneliti melakukan observasi awal terhadap RA selaku karyawan buruh. Berdasarkan observasi tersebut, ditemukan tiga permasalahan utama yang mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja buruh lapangan. Pertama, dari aspek kepuasan kerja, ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja buruh lapangan tergolong rendah yang dipicu oleh beban kerja relatif tinggi serta akses jalan yang masih menjadi kendala bagi karyawan. Kedua, dari aspek *locus of control*, buruh menunjukkan kecenderungan *locus of control internal* yang kurang optimal, di mana dalam menghadapi tantangan atau kesulitan pekerjaan, kapasitas kontrol diri tersebut melemah sehingga mereka menjadi mudah menyerah. Kondisi *locus of control internal* yang pasif ini membuat individu cenderung pasrah dalam menyelesaikan masalah serta menjadi sangat bergantung pada petunjuk orang lain. Ketiga, dari aspek motivasi kerja, ditemukan bahwa motivasi buruh lapangan untuk berkembang masih tergolong rendah akibat kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Padahal, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga rendahnya motivasi kerja tersebut secara langsung berkontribusi pada menurunnya kepuasan kerja buruh di lapangan.

Berdasarkan permasalahan dari latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA BURUH LAPANGAN PADA PT. PAMOR GANDA BENGKULU UTARA.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan saat ini tergolong rendah yang disebabkan oleh beban kerja yang masih terbilang tinggi. Tekanan volume tugas yang besar ini memicu kelelahan fisik dan mental, sehingga menurunkan kenyamanan buruh dalam bekerja, selain itu Akses jalan juga masih menjadi sedikit permasalahan untu Karyawan.
2. Sebagian karyawan buruh cenderung mudah menyerah saat menghadapi tantangan atau kesulitan dalam pekerjaan. Krisis daya juang ini membuat operasional terhambat karena minimnya inisiatif mereka untuk mencari solusi saat target meleset.
3. Karyawan juga memiliki motivasi yang masih rendah untuk berkembang di lingkungan kerja yang kurang mendukung. Kurang dorongan dari sekitar dan minimnya apresiasi membuat mereka terjebak di zona nyaman tanpa ada kemauan meningkatkan keahlian

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini di batasi pada Karyawan lapangan di PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara dengan fokus meneliti di 1 Afdeling (Divisi) yang ada di PT tersebut tepatnya di Afdeling 5 yang saat ini kondisinya Tanaman Belum Menghasilkan (TBM), serta hanya memfokuskan pada Variabel Motivasi Kerja dan *Locus Of Control* sebagai faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan lapangan.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan lapangan pada PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara ?
2. Apakah *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan lapangan pada PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara ?
3. Apakah Motivasi Kerja dan *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan lapangan pada PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan lapangan pada PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara.
2. Untuk mengetahui *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan lapangan pada PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara.
3. Untuk mengetahui Motivasi Kerja dan *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan, serta sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah dipelajari selama perkuliahan ke dalam situasi nyata di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang berguna bagi PT Pamor Ganda Bengkulu Utara, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan lapangan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merancang kebijakan terkait peningkatan motivasi kerja serta pengelolaan *locus of control* karyawan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber informasi ilmiah bagi pembaca yang ingin mempelajari lebih lanjut mengenai motivasi kerja, *locus of control* dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa atau mengembangkan penelitian dengan variabel yang lebih luas.