

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah sikap emosional, perasaan dan positif seorang Karyawan terhadap seluruh Aspek yang ada di dalam Pekerjaannya. Kondisi ini tercapai ketika ada keselarasan antara apa yang di harapkan oleh Karyawan, Seperti Gaji yang adil, Lingkungan Kerja yang Nyaman, Hubungan yang harmonis dengan Rekan Kerja serta perlakuan yang baik dari atasan dengan Realita yang nyata mereka terima di tempat Kerja. Karyawan yang memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi cenderung menunjukkan Disiplin yang lebih tinggi, Motivasi tinggi dan Loyalitas terhadap Perusahaan, sementara Kepuasan yang rendah sering kali memicu penurunan Produktivitas hingga tingginya angka pengunduran diri.

Teori dasar yang paling penting tentang Kepuasan Kerja adalah Teori Dua Faktor Herzberg (1959) yang membedakan antara factor penyebab Kepuasan (*Motivator*) dan faktor penyebab ketidakpuasan (*Higiene*). Teori ini menyatakan bahwa Faktor-faktor yang menyebabkan Kepuasan Kerja berbeda dari Faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan Kerja. Selain itu, ada pula Teori keseimbangan (*Equity Theory*) yang diajukan oleh Adam (1963). Teori ini menyatakan bahwa Kepuasan Kerja bergantung pada keseimbangan antara Kontribusi Karyawan kepada Organisasi (*Input*) dan Imbalan yang diterima oleh Karyawan dari Organisasi (*Output*). Saat seseorang merasakan bahwa Rasio masukkan-keluaran mereka sebanding dengan Orang lain, mereka akan merasa puas.

Menurut Farid (2022), kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang terbentuk melalui kombinasi keadaan psikologis, fisiologis, dan lingkungan. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan, tetapi juga mencerminkan bagaimana individu merasakan kesesuaian antara harapan, kebutuhan, serta kondisi yang diperoleh selama menjalankan pekerjaannya.

Rivai & Sagala (2011) Menyatakan bahwa Kepuasan Kerja adalah penilaian yang mencerminkan perasaan Seseorang terhadap Pekerjaan, baik dalam kondisi bahagia maupun tidak, puas atau tidak puas. Pandangan ini menekankan bahwa Kepuasan Kerja bersifat pribadi dan sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan Karyawan dan Realitas yang mereka dapatkan dari pekerjaan itu. Menurut Dessler (2020) Bahwa Kepuasan Kerja terbentuk dari penilaian Subjektif Karyawan Tentang sejauh mana Pekerjaan mereka dapat memenuhi hal-hal yang di anggap bernilai, seperti imbalan yang seimbang, Lingkungan Kerja yang mendukung, serta terbentuknya hubungan Interpersonal yang Harmonis dengan rekan Kerja.

Selain dari penjelasan di atas Afandi (2021) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja merupakan sikap Positif yang berkaitan dengan penyesuaian Karyawan terhadap situasi dan Kondisi Kerja, yang meliputi isu Upah, keadaan Sosial, Kondisi Fisik, serta keadaan Psikologi, semakin banyak Elemen Pekerjaan yang sesuai dengan Preferensi dan kebutuhan Karyawan, maka semakin besar pula tingkat Kepuasan Kerja yang dirasakan.

Onsardi & M.F (2022) Kepuasan Kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat Kepuasan yang berbeda-beda, Kepuasan Kerja sebagai Efektivitas atau Respons Emosional terhadap berbagai Aspek Pekerjaan. Kepuasan Kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relative puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap Khusus terhadap Faktor-faktor pekerjaan, Karakteristik Individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri.

Nasir et al (2023) Kepuasan Kerja adalah perasaan yang dirasakan Karyawan, baik Positif maupun negatif, terhadap Pekerjaan atau kondisi pribadinya. Kepuasan Kerja sendiri adalah perasaan Umum seseorang terhadap pekerjaannya, termasuk cara berinteraksi dengan Teman di tempat kerja. Kepuasan Kerja Karyawan terpenuhi menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi peningkatan Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan keseluruhan pandangan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan suatu kondisi Psikologis yang mencerminkan penilaian Karyawan terhadap pekerjaannya secara menyeluruh, yang dipengaruhi oleh berbagai Faktor Intrinsik maupun dalam Lingkungan Kerjanya.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berkaitan dengan Pekerjaan itu sendiri maupun Faktor-faktor diluar Pekerjaan, Mengetahui Faktor-faktor tersebut penting bagi Manajemen untuk dapat merancang

kebijakan yang meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan, termasuk buruh lapangan.

Menurut Robbins & Judge (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan lebih puas dengan pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta menawarkan berbagai tugas

2. Kondisi Kerja yang mendukung

Karyawan peduli dengan Lingkungan kerja yang aman dan nyaman

3. Rekan kerja yang mendukung

Memiliki teman kerja yang kooperatif dan suportif meningkatkan Kepuasan Kerja

4. Gaji yang adil

Karyawan menginginkan system penggajian yang dianggap adil

5. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan

Kesesuaian antara minat individu dengan pekerjaan menghasilkan Kepuasan yang lebih tinggi.

Menurut Sutrisno (2016) Menerangkan bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh beberapa Faktor yaitu:

1. Faktor Psikologis

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan Karyawan

2. Faktor Sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi social antar Karyawan maupun Karyawan dengan atasan

3. Faktor Fisik

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan

4. Faktor Finansial

Faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan Karyawan.

Menurut Hasibuan (2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

1. Balas jasa yang adil dan layak

Upah yang diterima Karyawan harus sebanding dengan beban kerja, tanggung jawab serta Kontribusi yang telah mereka berikan kepada Organisasi.

2. Penempatan yang sesuai keahlian

Karyawan akan merasa lebih puas dan percaya diri jika ditempatkan pada posisi atau jabatan yang benar-benar mengandalkan keahlian dan latar belakang kompetensi mereka

3. Berat ringannya pekerjaan

Tingkat kesulitan tugas dan volume beban kerja yang diberikan Perusahaan harus masuk akal, adil serta tidak melampaui batas kemampuan fisik maupun mental Karyawan.

4. Suasana dan Lingkungan pekerjaan

Kondisi disekitar tempat kerja yang bersih, aman, nyaman, minim konflik politik serta tidak melampaui batas kemampuan fisik maupun mental Karyawan.

5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Ketersediaan fasilitas kerja, perangkat keras dan lunak yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sikap pimpinan dan kepemimpinannya

Gaya Manajemen atasan yang suportif, adil, mengayomi, komunikatif serta mampu memberikan arahan kerja yang jelas tanpa memicu tekanan mental

7. Sifat pekerjaan (Monoton/tidak)

Variasi dalam rutinitas kerja harian, pekerjaan yang terlalu monoton atau berulang-ulang tanpa variasi cenderung menurunkan tingkat Kepuasan dan memicu kebosanan dini.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Farid (2022) Indikator Kepuasan Kerja adalah:

1. Aspek Psikologis

Aspek ini berkaitan dengan perasaan batin Karyawan, seperti rasa puas, nyaman, dihargai dan bangga terhadap pekerjaan. Jika kebutuhan Psikologis terpenuhi Karyawan cenderung lebih senang dalam bekerja.

2. Aspek Fisiologis

Aspek ini berhubungan dengan kebutuhan fisik karyawan, misalnya makan, istirahat, kesehatan dan tenaga kerja yang cukup.

3. Aspek Lingkungan

Mencakup kondisi tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja suasana Organisasi

Menurut Luthans, (2006) Menjelaskan bahwa yang dapat meningkatkan

Kepuasan Kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Sejauh mana tugas memberikan hal menarik, kesempatan belajar dan tanggung jawab

2. Gaji (*Pay*)

Upah finansial yang diterima dan persepsi Karyawan mengenai keadilan sistem pengupahan tersebut

3. Promosi (*Promotion*)

Kesempatan untuk maju atau naik jabatan di dalam Organisasi

4. Rekan Kerja (*Coworkers*)

Sejauh mana rekan kerja bersikap ramah, kompeten dan mendukung

5. Pengawasan/Supervisi (*Supervision*)

Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan moral

Indikator Kepuasan Kerja menurut Atmaja (2022) yaitu:

1. Pembayaran Upah/Gaji

Pemenuhan hak finansial Karyawan yang sesuai dengan beban dan ketetapan Perusahaan

2. Lingkungan kerja, yang mencakup faktor Lingkungan fisik (Sarana Prasarana, ruang kerja) dan non fisik (Budaya Organisasi, kenyamanan emosional)

3. Kelompok kerja

Dinamika hubungan, kekompakan dan interaksi social yang terjadi didalam tim atau unit kerja

4. Supervisi

Kualitas kepemimpinan, bimbingan, arahan dan perhatian yang di berikan oleh atasan langsung kepada bawahan.

Jufrian & Pratiwi (2021) mengemukakan bahwa Indikator Kepuasan Kerja yaitu:

1. Gaji & Upah

Balas jasa finansial yang diberikan Perusahaan atas kontribusi kerja yang telah dilakukan Karyawan

2. Prospek kemajuan Profesional

Kejelasan jalur karier, kesempatan pelatihan dan pengembangan keahlian diri di perusahaan

3. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan interpersonal yang harmonis dan minim konflik dengan sesama pekerja

4. Penempatan Kerja

Kesesuaian antar latar belakang Pendidikan, keahlian dan minat karyawan dengan posisi jabatan saat ini

5. Sifat Pekerjaan

Karakteristik dari tugas itu sendiri, apakah monoton atau bervariasi dan memberikan rasa pencapaian

6. Struktur organisasi Perusahaan

Kejelasan pembagian tugas, wewenang, alur birokrasi dan aturan yang berlaku di perusahaan

7. Standar pengawasan

Kejelasan tolok ukur, Objektivitas dan keadilan yang digunakan atasan dalam menilai dan mengawasi kinerja karyawan

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh demi mencapai tujuan tertentu. Motivasi berkaitan erat dengan dorongan internal maupun Eksternal yang menggerakkan perilaku individu dalam Lingkungan Kerja. Pemahaman mengenai Motivasi Kerja sangat penting bagi Organisasi untuk dapat meningkatkan Produktivitas dan Kepuasan Karyawannya.

Teori Motivasi yang paling dikenal adalah Hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow (1943) berpendapat bahwa manusia termotivasi oleh kebutuhan yang tersusun secara Hierarki, mulai dari kebutuhan Fisiologis, kebutuhan Aktualisasi diri,. Teori ini menjadi landasan penting dalam memahami Motivasi Kerja Karyawan di berbagai tingkat.

Menurut Robbins & Judge (2017) Motivasi Kerja merupakan elemen kunci yang mendorong individu untuk bertindak dan memberikan performa terbaik dalam pekerjaannya. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai intensitas, arah dan ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan Organisasi. Hariandja (2002) menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Selain itu, Motivasi juga merupakan keinginan, tujuan, kebutuhan dan dorongan.

Menurut Kreitner & Kinicki (2007), Motivasi mempunyai arti bergerak yang diadopsi dari bahasa latin yakni *Movere*, motivasi dipandang sebagai Mekanisme psikologi yang mengaktifkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku sukarela seseorang demi tercapainya tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan sikap dan nilai-nilai personal yang menjadi pondasi seseorang dalam mengupayakan sesuatu yang sesuai dengan target pribadinya. Sikap dan nilai ini berfungsi sebagai energi internal yang meskipun tidak tampak, mampu menggerakkan seseorang untuk bertindak demi meraih sasarannya.

Motivasi Kerja adalah suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang, yang dapat tumbuh secara mandiri maupun dipengaruhi oleh berbagai rangsangan dari luar dirinya, baik yang bersifat material maupun non-material. Dorongan tersebut dapat membawa dampak positif maupun negative terhadap performa kerja seseorang, tergantung pada keadaan dan kondisi yang sedang dihadapinya (Abbas 2023)

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah dorongan atau kekuatan yang berasal yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan pribadi dan Organisasi.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi Kerja seseorang tidak terbentuk begitu saja, tetapi ada beberapa faktor yang mempengaruhinya baik dari Internal ataupun Eksternal.

Menurut Robbins & Judge (2017), Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja yaitu:

1. Faktor Individual

Berasal dari dalam diri seseorang yang menentukan seberapa besar usaha yang akan mereka keluarkan

2. Faktor Organisasional

Berasal dari sistem, kebijakan dan Lingkungan yang diciptakan oleh Perusahaan untuk merangsang Motivasi.

(Mangkunegara, 2017) Mengemukakan Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja yaitu:

1. Faktor Karakteristik Pribadi (*Individual Factor*)

Faktor ini ada dalam diri seseorang itu sendiri yang bisa di pengaruhi kesiapannya dari mental maupun sikapnya dalam bekerja.

2. Faktor Karakteristik Lingkungan (*Organizational Factor*)

Faktor ini ada diluar diri karyawan, yaitu situasi Lingkungan Kerja yang disediakan oleh Organisasi atau Perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja menurut Abbas (2023) yaitu:

1. Faktor Internal

Merupakan factor yang bersumber dari diri karyawan itu sendiri yang digerakkan oleh kebutuhan dasar Psikologis seperti hasrat meraih prestasi, rasa tanggung jawab atas tugasnya serta keinginan untuk mendapatkan pengakuan seseorang bahwasannya ada potensi dirinya.

2. Faktor Eksternal

Merupakan Motivasi yang berasal dari intervensi Lingkungan Sosial dan Organisasi tempat bekerja. Elemen penentu dalam factor ini adalah pemberian Gaji atau Intensif finansial yang adil, kenyamanan iklim, lingkungan kantor dan kelengkapan sarana prasarana kerja.

2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow (2018) Indikator dari Motivasi Kerja adalah:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan paling dasar untuk bertahan hidup secara Biologis, jika kebutuhan ini belum terpenuhi, Karyawan tidak akan termotivasi untuk mencapai Kepuasan di Tingkat yang lebih tinggi

2. Kebutuhan Keamanan

Dalam kebutuhan ini karyawan membutuhkan kepastian, perlindungan dan stabilitas dalam lingkungan kerja mereka

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini berkaitan dengan aspek interpersonal, seperti rasa memiliki cinta, penerimaan dan persahabatan ditempat kerja

4. Kebutuhan Penghargaan

Mencakup harga diri, pencapaian, pengakuan dari orang lain, reputasi dan status profesional

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Keinginan seseorang untuk menjadi versi terbaik dari dirinya sendiri dengan memaksimalkan potensi, bakat dan kemampuan yang dimiliki.

Menurut George & Jones (2005) mengemukakan beberapa Indikator Motivasi Kerja Yaitu:

1. Perilaku Karyawan

Kemampuan Karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih, Perilaku yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa Karyawan termotivasi dalam bekerja.

2. Usaha Karyawan

Kegigihan Karyawan memacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan Karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa Karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Menurut Robbins & Judge (2017) Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja yaitu:

1. Intensitas (*Intensity*)

Menunjukkan seberapa keras seseorang dalam bekerja, dan focus pada kuantitas energy atau dorongan fisik dan mental pada Karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya

2. Arah (*Direction*)

Menunjukkan orientasi atau tujuan dari usaha yang dilakukan, memiliki intensitas tinggi harus disalurkan ke arah yang menguntungkan dan konsisten dengan tujuan organisasi.

3. Ketekunan(*Persistence*)

Menunjukkan berapa lama seseorang dapat mempertahankan usaha mereka, Karyawan akan tetap bertahan dan terus berusaha melakukan pekerjaan mereka dalam jangka waktu yang lama.

2.1.3 *Locus Of Control*

2.1.3.1 Pengertian *Locus Of Control*

Locus Of Control merupakan konsep Psikologi yang menggambarkan keyakinan Individu tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Menurut Rotter (1966) mendefinisikan *Locus Of Control* sebagai derajat keyakinan seseorang bahwa ia memiliki kendali atas nasibnya sendiri. Individu dengan internal *Locus Of Control* meyakini bahwa hasil yang mereka capai merupakan akibat dari kemampuan dan usaha mereka sendiri, sedangkan individu dengan Eksternal *Locus Of Control* cenderung menganggap bahwa hasil kerja mereka ditentukan oleh keberuntungan, nasib atau pengaruh orang lain yang berkuasa.

Krietner dan Kinicki (2016) mengatakan bahwa hasil yang dicapai *Locus Of Control internal* dianggap berasal dari aktivitas dirinya sehingga individu tersebut dapat meningkatkan kinerjanya atas dasar keinginannya sendiri untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal sesuai dengan apa yang dia upayakan. Juniariani & Saputra

(2020) *Locus Of Control* adalah keyakinan seseorang mengenai penyebab kejadian dalam hidupnya, apakah berasal dari diri sendiri atau dari luar dirinya. Keyakinan tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi seseorang dalam meningkatkan kinerjanya.

Locus Of Control sebagai kondisi dimana seseorang memiliki kendali atas apa yang mereka anggap sebagai keberhasilan diri dan pekerjaan mereka. *Locus Of Control* terbagi menjadi 2 yaitu *Internal Locus Of Control* adalah keyakinan seseorang bahwa nasib dan keberhasilan mereka ditentukan oleh diri sendiri melalui usaha, kerja keras, dan tanggung jawab atas setiap tindakan yang dilakukan, secara *Eksternal Locus Of Control* adalah keyakinan bahwa keberhasilan atau kegagalan ditentukan oleh kekuatan dari luar diri seperti keberuntungan atau kesempatan atau pengaruh orang lain (Idrus, 2023)

Locus Of Control bisa juga didefinisikan sebagai variabel kepribadian berupa keyakinan individu tentang mampu atau tidaknya mengontrol nasib sendiri. *Locus Of Control* adalah persepsi seseorang tentang sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya dan dibagi menjadi Internal serta *Eksternal* (Aryoko et al., 2022).

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Locus Of Control*

Menurut Ghufroon & Risnawita (2010), Faktor-faktor yang mempengaruhi *Locus Of Control* yaitu:

1. Faktor Lingkungan Fisik dan Sosial (Keluarga)

Keluarga merupakan Lingkungan social paling pertama dan utama bagi seseorang mempelajari sebab akibat.

2. Pola Interaksi orang tua dan anak (Respon Lingkungan)

Faktor ini lebih mengacu pada ada atau tidaknya reaksi dari orang tua terhadap perilaku anaknya

3. Intensitas Kehadiran orang tua dirumah

Faktor ini menekankan pada seberapa sering orang tua berada secara fisik didalam rumah bersama anak.

Menurut Hendriyani et al. (2024) mengemukakan bahwa *locus of control* pada dasarnya merupakan salah satu dimensi dari kepribadian individu yang berkaitan erat dengan cara seseorang memaknai dan mempersepsikan berbagai peristiwa yang terjadi dalam hidupnya:

1. keterampilan kerja

Individu yang merasa memiliki keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya cenderung lebih yakin bahwa hasil pekerjaannya ditentukan oleh kemampuan yang ada dalam dirinya sendiri.

2. Pengetahuan

Luasnya pengetahuan yang dimiliki seseorang memberikan rasa percaya diri dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Individu yang berpengetahuan luas cenderung lebih mampu menganalisis situasi dan menentukan langkah terbaik.

3. pengalaman kerja

Pengalaman yang diperoleh seseorang selama menjalankan pekerjaannya secara bertahap membentuk keyakinan bahwa kesuksesan maupun kegagalan

dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh usaha dan tindakan yang dilakukannya sendiri.

Menurut Anggriana (2016), *Locus Of Control* dipengaruhi oleh 3 faktor utama yang membentuk karakter individu, yaitu:

1. Faktor Keluarga

Berperan sebagai pusat kendali internal, interaksi kerja yang menciptakan rasa kekeluargaan antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan fleksibilitas, rasa percaya diri dan kesempatan untuk berpendapat.

2. Faktor Usia dan Jenis kelamin

Faktor usia berjalan linier dengan tingkat kedewasaan seseorang. Semakin matang usia seorang individu, maka kapasitas mentalnya dalam meregulasi control internal akan tumbuh menjadi lebih optimal.

3. Faktor Sosial

Kondisi social disekitar individu memiliki andil besar dalam menggeser atau membentuk arah *Locus Of Control*.

2.1.3.3 Indikator *Locus Of Control*

Rotter (1966) mengemukakan indicator *Locus Of Control*:

1. Kemampuan (*Ability*) dan Usaha (*Effort*)

Keyakinan individu bahwa memiliki kemampuan untuk mencapai tujuannya, dan Keyakinan bahwa kerja keras dan ketekunan akan menghasilkan keberhasilan

2. Nasib/Keberuntungan (*Luck*)

Keyakinan bahwa keberhasilan atau kegagalan dipengaruhi oleh nasib dan keberuntungan

Menurut Schultz (2022) ,Indikator dari *Locus Of Control* yaitu:

1. Seluruh yang dicapai individu Adalah hasil usaha nya sendiri
Seseorang dengan control diri yang kuat percaya bahwa posisi, jabatan atau pencapaian yang dimilikinya merupakan hasil dari inisiatif, keputusan dan kapasitas personal yang dimilikinya.
2. Kesuksesan individu melalui kerja keras
Bahwa kesuksesan finansial, karir maupun akademis dicapai melalui pengorbanan waktu, energi, ketekunan dan konsistensidalam bekerja secara maksimal.
3. Individu tidak mendapatkan keberuntungan
Individu yang berfikir internal tidak percaya pada mitor sedang beruntung atau berada di waktu yang tepat. Bagi mereka, situasi yang terlihat seperti keberuntungan sebenarnya Adalah hasil dari kesiapan diri yang matang saat bertemu dengan peluang.
4. Kegagalan yang di alami individu karena perbuatan sendiri
Ketika hasil kerja memburuk atau target tidak tercapai, individu tidak menyalahkan lingkungan luar, mereka secara sadar mengevaluasi bahwa kegagalan tersebut terjadi akibat kelalaian pada dirinya.

Menurut Neta et al., (2025) Indikator *Locus Of Control* yaitu:

Internal *Locus Of Control*

1. Kepercayaan atas kendali diri

Percaya bahwa keberhasilan dalam pekerjaan itu Adalah usaha sendiri

2. Kemampuan menghadapi tantangan

Mampu mengatasi tantangan sesuai kemampuan sendiri

3. Solusi atas masalah kerja

Mampu mencari Solusi yang efektif saat menghadapi kesulitan

2. Keyakinan atas Keputusan kerja

Percaya bahwa Keputusan pribadi berdampak langsung pada hasil pekerjaan

5. Tanggung jawab atas hasil kerja

Measa bertanggung jawab atas kegagalan maupun keberhasilan pekerjaan.

External Locus Of Control

6. Pengaruh Eksternal

Merasa keberhasilan lebih dipengaruhi faktor luar

7. Penyalahan Eksternal

Cenderung menyalahkan situasi atau system saat menghadapi kesalahan

8. Kendali luar diri

Percaya banyak hal diluar kendali yang mempengaruhi hasil kerja

9. Keberuntungan

Merasa keberuntungan berperan dalam keberhasilan ditempat kerja

10. Ketidakberdayaan

Sering merasa tidak berdaya dalam mempengaruhi hasil pelayanan

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi Kerja adalah dorongan, baik yang berasal dari dalam diri (*Internal*) maupun dari luar diri (*Eksternal*), yang menggerakkan karyawan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Sesuai dengan teori Hierarki kebutuhan Maslow (1943), ketika kebutuhan karyawan baik Fisiologis, keamanan, social, penghargaan maupun Aktualisasi diri terpenuhi melalui pekerjaannya, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Sejalan dengan teori dua faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan berkembang menjadi sumber utama munculnya kepuasan kerja.

Menurut Robbins & Judge (2017), Motivasi kerja tercermin dari Intensitas, arahan dan ketekunan usaha karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki Motivasi Kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, gigih dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya, sehingga munculnya penilaian positif terhadap pekerjaan yang pada akhirnya membentuk kepuasan kerja. Diperkuat oleh hasil penelitian Ramadhani & Haeruddin (2022) yang menemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai, serta penelitian Hulu et al., (2024) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula Kepuasan Kerja yang dirasakan. Dapat diduga bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki karyawan, maka cenderung pula tingkat Kepuasan Kerja yang di capainya.

2.2.2 Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja

Locus Of Control adalah keyakinan individu mengenai sejauh mana seseorang dapat mengendalikan peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidup maupun pekerjaannya Rotter, (1966). Karyawan dengan Internal *Locus Of Control* meyakini bahwa keberhasilan maupun kegagalan dalam bekerja ditentukan oleh kemampuan dan usahanya sendiri. Keyakinan ini mendorong karyawan untuk bersikap lebih bertanggung jawab, Proaktif dalam menghadapi tantangan pekerjaan, serta mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan tugas, sehingga cenderung menghasilkan penilaian dan perasaan yang lebih positif terhadap pekerjaannya. Tetapi, Karyawan dengan Eksternal *Locus Of Control* cenderung menyerahkan hasil kerjanya pada faktor diluar dirinya seperti nasib, keberuntungan atau kekuasaan orang lain, sehingga kendali Psikologis terhadap pekerjaannya menjadi lebih rendah dan berpotensi menurunkan Kepuasan Kerja.

Didukung oleh hasil penelitian Idrus (2023) yang menunjukkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai, dimana pegawai dengan Internal *Locus Of Control* yang tinggi cenderung memiliki tingkat Kepuasan Kerja yang lebih tinggi karena meyakini bahwa keberhasilan yang diraih merupakan hasil dari usahanya sendiri. Temuan serupa juga diperoleh Loidong et al., (2023) yang membuktikan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh positif dan Signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Meskipun demikian, penelitian Wardhana (2021) menemukan hasil yang berbeda, yaitu *Locus Of Control* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja apabila tidak didukung oleh Lingkungan Kerja yang kondusif. Perbedaan

hasil ini menunjukkan adanya kesenjangan. Dengan demikian, dapat diduga bahwa semakin kuat Internal *Locus Of Control* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja yang dirasakannya.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan *Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi Psikologis yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor Psikologis, social, sisik maupun finansial Sutrisno, (2026). Motivasi kerja dan *Locus Of Control* sama-sama merupakan faktor Psikologis yang bersumber dari dalam diri karyawan dan bersifat saling melengkapi dalam membentuk Kepuasan Kerja. Motivasi kerja berperan sebagai energi atau dorongan yang menggerakkan karyawan untuk bekerja secara optimal, sedangkan *Locus Of Control* berperan sebagai Orientasi keyakinan karyawan terhadap kendali atas hasil kerjanya. Karyawan yang memiliki *Locus Of Control* yang kuat akan lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan, menetapkan target kerja dan merasa bertanggung jawab penuh atas hasil yang dicapainya, sehingga kedua faktor ini secara bersama-sama berkontribusi membentuk tingkat Kepuasan Kerja yang lebih tinggi.

Sejalan dengan hasil penelitian Loindong et al., (2023) yang membuktikan bahwa *Locus Of Control* dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Dengan demikian, Motivasi Kerja dan *Locus Of Control* diduga tidak hanya berpengaruh secara terpisah, tetapi juga secara simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan, termasuk buruh Lapangan pada PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara.

2.3 Hasil penelitian yang Relevan

Penelitian menggunakan penelitian sebelumnya sebagai bahan dan materi rujukan untuk penelitian ini, beberapa penelitian tersebut telah dirangkum oleh peneliti dan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2.1
Hasil peneliti Relevan

NO	Nama peneliti dan Tahun	Judul Jurnal	Hasil Penelitian
1.	Loindong et al. (2023)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era pandemic Covid-19 (Studi kasus dikantor Satpol-PP Kota Tomohon)	Berdasarkan penelitian ini membuktikan bahwa <i>Locus Of Control</i> dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Kantor Satpol-PP Kota Tomohon di era pandemic Covid-19.
2.	Siboro et al. (2026)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pamor Ganda Bengkulu Utara	Dari hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara. Karyawan yang didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan tertata rapi cenderung lebih focus dan bersemangat dalam bekerja, sedangkan karyawan yang mendapatkan motivasi tinggi melalui system penghargaan dan perhatian dari pimpinan menunjukkan kegairahan kerja yang lebih besar sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal.
3.	Wardhana (2021)	Peran <i>Locus Of Control</i> terhadap kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Ilham hasil mandiri Kabupaten Sidoarjo	Hasil dari penelitian ini <i>Locus Of Control</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ilham hasil mandiri sidoarjo, artinya karyawan yang memiliki keyakinan kuat bahwa keberhasilan ditentukan oleh diri sendiri akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Tetapi dipenelitian ini <i>Locus Of Control</i> tidak berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang mengidentifikasikan bahwa tingginya keyakinan diri karyawan tidak serta merta

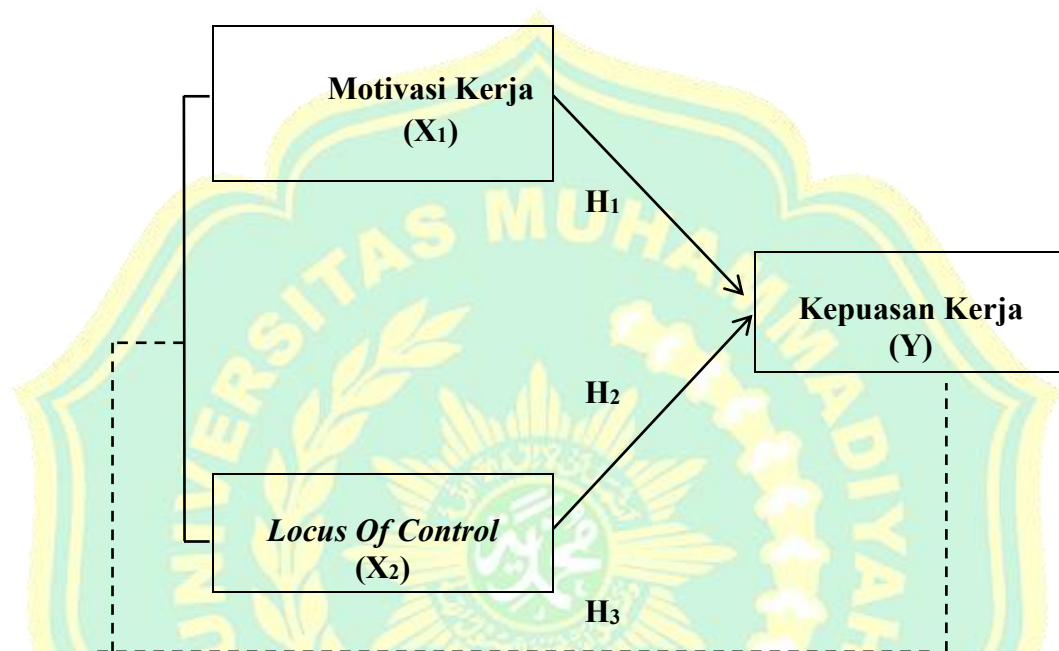
			menghasilkan kepuasan kerja apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dari rekan kerja maupun atasan.
4.	Tiawan et al. (2025)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , <i>Locus Of Control</i> dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pelindo Multi Terminal	Berdasarkan penelitian ini hasilnya berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. pelindo multi terminal. Karyawan yang memiliki keyakinan diri tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, karyawan dengan internal <i>Locus Of Control</i> merasa bertanggung jawab penuh atas hasil kerjanya sedangkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi menunjukkan komitmen dan dedikasi yang lebih kuat dalam mencapai target.
5.	Idrus (2023)	Pengaruh peran <i>Locus Of Control</i> terhadap Kepuasan Kerja pegawai pemerintah daerah kabupaten Maros	Hasil dari penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pemerintah daerah kabupaten maros, pegawai yang memiliki Internal <i>Locus Of Control</i> yang tinggi ditandai dengan sikap bertanggung jawab penuh atas setiap keputusan dan tindakannya, cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi karena mereka meyakini bahwa keberhasilan yang diraih .
6.	Ramadhani & Haeruddin (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Tanaman pangan, Hortikultura dan perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.	Hasil dari penelitiannya bahwa hasilnya berpengaruh Positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja pegawai, artinya semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerjanya.
7.	Fitrianingsih & Helmy (2022)	Pengaruh Internal <i>Locus Of Control</i> dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada Guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen)	Berdasarkan penelitian hasil yang di dapat dari ke 4 variabel tersebut berpengaruh positif dan disignifikan Internal <i>locus of control</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja maupun motivasi kerja guru, komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan

			kerja maupun motivasi kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja sekaligus mampu memediasi hubungan antara internal <i>locus of control</i> dan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja.
8.	Pangarungan et al. (2023)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> , kebahagiaan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Airnav Indonesia cabang Manado	Berdasarkan penelitiannya, variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun secara parsial, hanya <i>Locus Of Control</i> dan Motivasi kerja yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sementara kebahagiaan tidak berpengaruh.
9.	Aryoko et al. (2022)	Kepuasan Kerja, <i>Locus Of Control</i> dan Self-Efficacy. Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap signifikan karena karyawan bekerja berbasis system bukan target. Namun secara silmutan, ketiga variabel tersebut bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Hulu et al. (2024)	Pengaruh pengembangan karir, hubungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini semua varibael berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik jaminan karir dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kepuasan kerja karyawan pun akan semakin meningkat.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan Variabel yang digunakan dalam penelitian, maka susunannya yaitu:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan :

X₁ : Motivasi Kerja

X₂ : *Locus Of Control*

Y : Kepuasan Kerja

X₁, X₂ : Variabel Independen

Y : Variabel Dependen

————> : Menunjukkan pengaruh Variabel X₁ dan X₂ terhadap Variabel Y

-----> : Menunjukkan pengaruh secara keseluruhan Variabel X₁ dan X₂ terhadap Variabel Y secara Simultan

2.5 Definisi Operasional

Definisi Operasional akan dirincikan dalam poin-poin berikut:

Tabel 2.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Alat Ukur	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti tugas yang dijalankan, gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, dan rekan kerja.	1. Aspek Psikologis 2. Aspek Lingkungan 3. Aspek Fisiologis Hoppock (1977)	Kuesioner	Skala Likert
Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar individu yang menyebabkan seseorang bersemangat, berusaha, dan bertahan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu.	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Keamanan 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri Maslow (2018)	Kuesioner	Skala Likert
Locus Of Control (X ₂)	<i>Locus of control</i> adalah keyakinan individu mengenai sumber pengendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Keyakinan individu mengenai sejauh mana dirinya mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, khususnya dalam pekerjaan.	1. Internal - Kemampuan dan Usaha 2. Eksternal - Nasib & Keberuntungan Santokhie & Lipps (2020)	Kuesioner	Skala Likert

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan

H1 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan

Kerja buruh lapangan pada PT Pamor Ganda Bengkulu Utara.

H2 : Diduga *Locus Of Control* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap

Kepuasan Kerja buruh lapangan pada PT Pamor Ganda Bengkulu Utara.

H3 : Diduga Motivasi Kerja dan *Locus Of Control* Secara Simultan berpengaruh

Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja buruh lapangan pada PT Pamor Ganda Bengkulu Utara.

