

HUBUNGAN *LOCUS OF CONTROL* DENGAN KEPUASAN

KERJA KARYAWAN VINCENT MAESTRO GROUP

SURABAYA

SKRIPSI

Oleh:

Yuliatmi Pratiwi

08410127



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

TAHUN 2013

**HUBUNGAN *LOCUS OF CONTROL* DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
VINCENT MAESTRO GROUP SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)**

Oleh :

Yuliatmi Pratiwi

08410127

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
TAHUN 2013**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN *LOCUS OF CONTROL* DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
VINCENT MAESTRO GROUP SURABAYA**

SKRIPSI

Oleh :

Yuliatmi Pratiwi

08410127

Telah disetujui Pada Tanggal 9 Januari 2013 Oleh :

Dosen Pembimbing :

Dr. Yulia Sholichatun, M. Si

NIP . 19700724 200501 2 003

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Prof. Dr. H. Mulyadi, M. Pd. I

NIP. 19550717 198203 1 005

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN *LOCUS OF CONTROL* DENGAN KEPUASSAN KERJA KARYAWAN
VINCENT MAESTRO GROUP SURABAYA**

SKRIPSI

Disusun Oleh :

YULIATMI PRATIWI

08410127

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu
Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Pada Tanggal 23 Januari 2013

Susunan Dewan penguji

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji

Tristiadi Ardi Ardani, M. Si, Psi

NIP . 19720118 1999 03 100

2. Sekretaris/ Pembimbing

Dr. Yulia Sholichatun, M. Si

NIP . 19700724 2005 01 2003

3. Penguji Utama

Dr. H. Rahmat Aziz, M. Si

NIP . 19700813 200112 1001

Mengetahui dan mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Prof. Dr. H. Mulyadi, M. Pd. I

NIP. 19550717 198203 1 005

MOTTO

Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza wajalla. (HR. Ahmad)

Tidak ada yang lebih baik bagi seseorang yang makan sesuatu makanan, selain makanan dari hasil usahanya. Dan sesungguhnya Nabiullah Daud as, selalu makan dan hasil usahanya”.
(HR. Bukhari)

PERSEMBAHAN

Bismillaahirrahmaanirrahim

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya. Kupersembahkan karya ini untuk orang-orang yang penuh arti dalam hidupku:

1. Bapak dan Mamah tercinta, Ir. R. Pradoto dan Thantri Any yang telah membesarkanku dengan kasih sayang dan do'a mereka aku selalu optimis untuk meraih kesuksesan yang gemilang dalam hidup ini
2. Adik-adikku, Sarah Tamimi dan Amira Rasyidah tersayang yang senantiasa memberi semangat
3. Sahabatku yang sudah membantu secara moril dan pemikiran-pemikirannya, Bunayya Nur Amma, Akmal Mizan Makarim, Bagus Kurnia, Martha Herlina dan Fahimatul ilmiah, Dian Fera dan wahyuni terimakasih atas bantuan dan semangatnya
4. Teman-teman seperjuangan psikologi angkatan 2008 yang menjadi semangatku
5. Mas DanangAji Wicaksono yang selalu memberi motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini

Semoga kita semua termasuk orang-orang yang dapat meraih kesuksesan dan kebahagiaan dunia dan akhirat .. Amin

Aku sayang kalian ..

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yuliatmi Pratiwi

Nim : 08410127

Fakultas : Psikologi

Judul Skripsi : Hubungan *Locus of Control* dengan Kepuasan Kerja Karyawan Vincent
Maestro Group Surabaya

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi akademis.

Malang, 9 Januari 2013

Yang menyatakan,

Yuliatmi Pratiwi

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul Hubungan *Locus of Control* dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Vincent Maestro Group ini dengan baik. Penulisan skripsi ini dalam rangka melengkapi persyaratan guna memperoleh derajat kesarjanaan strata satu (S1) pada fakultas psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maliki Malang.

Bersamaan dengan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan kesempatan, bimbingan dan pengarahan serta bantuan juga motivasi hingga terselesaikannya skripsi ini, yaitu kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, Selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah banyak memberikan perhatian dan dukungannya kepada Fakultas Psikologi.
2. Bapak Prof. Dr. Mulyadi M. Pd. I. Selaku dekan fakultas psikologi UIN Malang.
3. Ibu Dr. Yulia Sholichatun, M. Si selaku dosen pembimbing, yang telah meluangkan waktu, segenap tenaga, pikiran dan perhatiannya sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Segenap staf dan karyawan Vincent Maestro Group Surabaya yang telah memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian.

DAFTAR ISI

No.Halaman	Halaman
1. HALAMAN JUDUL.....	ii
2. HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
3. HALAMAN PENGESAHAN	iv
4. SURAT PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI	v
5. HALAMAN MOTTO	vi
6. HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
7. KATA PENGANTAR	viii
8. ABSTRACT.....	ix
9. ABSTRAK.....	x
10. DAFTAR ISI.....	xi
11. DAFTAR GAMBAR	xiii
12. DAFTAR TABEL.....	xiv
13. DAFTAR GRAFIK.....	xv
14. DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kepuasan Kerja	11
1. Pengertian Kepuasan kerja	11
2. Sumber-sumber Kepuasan kerja	13
3. Teori Kepuasan Kerja	16
4. Komponen Kepuasan Kerja	20
5. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
6. Dampak Dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	28
7. Aspek –Aspek Kepuasan Kerja	32

8. Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam	33
B. <i>Locus of Control</i>	36
1. Pengertian <i>Locus of Control</i>	36
2. Jenis-Jenis <i>Locus of Control</i>	37
3. Aspek-Aspek <i>Locus of Control</i>	40
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan <i>Locus of Control</i>	42
5. <i>Locus of Control</i> dalam Pandangan Islam	44
C. Hubungan Antara <i>Locus of Control</i> dengan Kepuasan Kerja	47
D. Hipotesis	51
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian	52
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	52
C. Defenisi Oprasional.....	53
D. Populasi dan Sampel	54
E. Metode dan Instrumen Pengumpulan Data	55
F. Analisa Data	61
G. Metode Analisa Data	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Lokasi Penelitian	69
B. Hasil Penelitian	70
1. Uji Reliabilitas.....	70
2. Uji Daya Beda	71
C. Paparan Data dan Hasil Penelitian	72
1. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan	72
2. Tingkat <i>locus of control</i> karyawan.....	74
3. Uji Normalitas	76
4. Pengujian Hipotesis.....	78
D. Pembahasan	82

1. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan	82
2. Tingkat <i>Locus of Control</i> Karyawan	83
3. Hubungan <i>Locus of Control</i> dengan Kepuasan Kerja Karyawan	85

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	88
B. Saran.....	89
15. DAFTAR PUSTAKA	90
16. LAMPIRAN	93

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar :	Halaman
3.1 Rancangan Desain Penelitian	53

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel :	Halaman
3.1 Skor Untuk jawaban Pernyataan	57
3.2 Kisi-Kisi Kepuasan Kerja	58
3.3 Blue Print Kepuasan Kerja	60
4.1 Tabel Uji Daya Beda Item Kepuasan Kerja	71
4.2 Rumusan Kategori Kepuasan Kerja	74
4.3 Prosentase Kepuasan Kerja	74
4.4 Prosentase <i>locus of control</i> internal.....	74
4.5 Prosentase <i>locus of control</i> eksternal.....	75
4.6 Hasil Uji Normalitas <i>one Sample KS</i>	77
4.7. Hasil uji anova.....	79
4.8. Hasil koefisien determinan.....	80
4.9 Hasil koefisien korelasi beta	81

DAFTAR GRAFIK

Nomor Grafik :	Halaman
4.1 Prosentase Tingkat Kepuasan Kerja	74
4.2 Prosentase <i>locus of control</i> internal dan eksternal	75
4.3 Grafik Uji Normalitas	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat keterangan penelitian

Lampiran 2 Surat keterangan telah melakukan penelitian

Lampiran 3 Bukti Konsultasi

Lampiran 4 Blue print kepuasan kerja

Lampiran 5 Blue print *locus of control*

Lampiran 6 Angket kepuasan kerja

Lampiran 7 Angket *locus of control*

Lampiran 8 Lampiran gambar

Lampiran 9 Hasil perhitungan SPSS 16.0 *for Windows*

ABSTRAK

Yuliatmi Pratiwi. 08410127. *Hubungan Locus of Control dengan Kepuasan Kerja Karyawan Vincent Maestro Group Surabaya.* Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. 2013. Pembimbing :Dr. Yulia Sholichatun, M.Si

Kata Kunci : *Locus of Control* Internal, *Locus of Control* Eksternal, Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel pekerjaan yang penting karena berkontribusi besar terhadap efektifitas perusahaan dan pada pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor lingkungan pekerjaan maupun faktor karakteristik pribadi. Karakteristik pribadi yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *locus of control*. *Locus of control* adalah tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka.

Locus of control dibedakan menjadi dua, yaitu *locus of control* eksternal dan *locus of control* internal. *Locus of control* adalah persepsi seseorang terhadap keberhasilan ataupun kegagalannya dalam melakukan berbagai kegiatan dalam hidupnya yang dihubungkan dengan faktor internal individu yang mencakup kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan kerja individu bersangkutan. Serta dihubungkan pula dengan faktor eksternal individu seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan serta lingkungan kerja. Sedangkan kepuasan kerja yang dimaksud adalah perasaan puas atau menyenangkan individu terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian bersifat subjektif terhadap aspek-aspek pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *locus of control* dan tingkat kepuasan kerja serta hubungan antara dua variabel tersebut. Penelitian yang dilaksanakan di Vincent Maestro Group ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Responden penelitian dipilih dengan menggunakan random sampling terhadap karyawan. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 22 orang.

Hasil penelitian menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi yaitu 91% dan ketidakpuasan kerja karyawan 9%. Prosentase karyawan dengan *locus of control* internal yaitu 40,9% yang termasuk tinggi dan 59,1% yang rendah. Sedangkan *locus of control* eksternal memiliki prosentase yang tinggi yaitu 59,1% dan 40,9% yang rendah. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier menunjukkan bahwa hipotesis penelitian tidak diterima dalam arti bahwa tidak terdapat hubungan positif antara *locus of control* internal dengan kepuasan kerja karyawan. Pada pengujian *locus of control* eksternal hipotesis dalam penelitian ini tidak dapat diterima, hal tersebut disebabkan karena dengan taraf signifikan signifikan 0,05 lebih besar dari sig F.

ABSTRACT

Yuliatmi Pratiwi.08410127.*The Correlation Between Locus of Control With Job Satisfaction Vincent Maestro Group Surabaya.*Thesis. Psychology Faculty of State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang. 2013. Advisor : Dr. Yulia Sholichatun, M.Si

Keywords: Locus of Control Internal, External Locus of Control and Job Satisfaction

~~Job satisfaction is one of the important variables that work as contributing greatly~~ to the effectiveness of the company and the job itself. Job satisfaction is influenced by multiple factors, both environmental factors work and personal characteristics factors. Personal characteristics that influence job satisfaction is the locus of control. Locus of control is the degree to which a person accepts personal responsibility for what happened to them.

Locus of control is divided into two, namely external locus of control and locus of control internal. Locus of control is a person's perception of the success or failure to perform various activities in life are associated with individual internal factors include the ability of labor and employment-related actions successes and failures of individual work concerned. As well as the associated also with external factors such as the individual's fate, luck, the powers and work environment. While job satisfaction question is a sense of satisfaction or pleasure individuals terhadap work that results are subjective assessments of aspects of the job.

This study aims to determine the level of locus of control and job satisfaction and the relationship between the two variables. The study, conducted at Vincent Maestro Group is using correlational quantitative methods. Respondents were selected by random sampling to use your employees. The number of samples in this study were 22 people.

The results showed a high level of job satisfaction is 91% and 9% of employees' job dissatisfaction. Percentage of employees with an internal locus of control is 40.9% including 59.1% of high and low. While external locus of control have a high percentage is 59.1% and 40.9% lower. The results of hypothesis testing using linear regression test showed that the hypothesis is not accepted in the sense that there is a positive relationship between internal locus of control with job satisfaction. On testing the hypothesis of external locus of control in this study is not acceptable, it is because the 0.05 significance level significantly greater than sig F.

الملخص

وليتمي فرتيوي ٠٨٤١٠١٢٦ بؤرة العلاقة ريموت مع رضا الموظفين فنسنت سورابايا مجموعة مايسنر. الأطروحة. كلية علم النفس. الدولة الإسلامية جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج. ٦٠١٣. المشرف. :الدكتور يوليا صليحة

كلمات البحث: بموضع الرقابة الداخلية، الرقابة الخارجية الحالة رقم، والرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي هو واحد من المتغيرات الهامة التي تعمل وتساهم إلى حد كبير في فعالية الشركة والوظيفة نفسها. ويتأثر الرضا الوظيفي من عوامل متعددة، سواء العمل العوامل البيئية والشخصية عوامل الخصائص. الصفات الشخصية التي تؤثر الرضا الوظيفي هي موضع السيطرة. موضع السيطرة هي الدرجة التي يقبل الشخص المسؤولية الشخصية عن ما حدث لهم.

وينقسم موضع السيطرة إلى قسمين، موضع الخارجية وهي الرقابة الخارجية الحالة رقم و بموضع الرقابة الداخلية. موضع السيطرة على التحكم تصور الشخص من نجاح أو فشل بأنشطة متنوعة في الحياة ترتبط العوامل الداخلية الفردية تشمل القدرة من الإجراءات العمل والعمالة ذات الصلة النجاح والفشل في العمل الفردية المعنية. وكذلك يرتبط أيضا مع العوامل الخارجية مثل مصير الفرد، والحظ، القوى وبيئة العمل في حين الرضا الوظيفي هو الشعور بالرضا أو المتعة هو الفرد في العمل الذي النتائج المقررة شخصي لجوانب العمل.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مستوى موضع السيطرة والرضا الوظيفي والعلاقة بين المتغيرين. الدراسة، التي أجريت في فنسنت مايسنر الفريق يستخدم الأساليب الكمية علائقية. وقد تم اختيار العينة بطريقة العينة العشوائية لاستخدام موظفيك. وكانت عدد العينات في هذه الدراسة ٢٢ شخصا

وأظهرت النتائج وجود مستوى عال من الرضا الوظيفي هو ٩١ ٪ و من عدم الرضا الوظيفي للموظفين ٩ ٪. نسبة المستخدمين مع موضع داخلية للمراقبة هي ٤٠.٩ ٪ منها من ارتفاع وانخفاض ٥٩.١ ٪. بينما موضع الخارجية للسيطرة على نسبة مئوية عالية من ٥٩.١ ٪ و ٤٠.٩ ٪ انخفاض. وأظهرت نتائج اختبار الفرضيات باستخدام اختبار الانحدار الخطي أن عدم قبول فرضية بمعنى أن هناك علاقة إيجابية بين موضع السيطرة الداخلية مع الرضا الوظيفي. على اختبار فرضية موضع الخارجية للتحكم في هذه الدراسة ليست مقبولة، يكون ذلك بسبب مستوى الدلالة ٥٠. أكبر بكثير من سيغ ف.