

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Locus Of Control*

1. Pengertian *Locus Of Control*

Menurut Pendapat Rotter (1966) Menjelaskan bahwa *locus of control* adalah Tingkat sejauh mana seseorang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil dari perilaku mereka tergantung pada penilaian mereka sendiri atau karakteristik pribadi (dalam Allen, 2003: 293). Gibson, Ivancevich & Donnelly (1995:161) mengatakan bahwa *locus of control* merupakan karakteristik kepribadian yang menguraikan orang yang menganggap bahwa kendali kehidupan mereka datang dari dalam diri mereka sendiri sebagai internalizers. Orang yang yakin bahwa kehidupan mereka dikendalikan oleh faktor eksternal disebut: externalizer.

Robbins & Judge (2008:138) menjelaskan bahwa *locus of control* merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Menurut Lefcourt (dalam Smet, 1994:181), *locus of control* mengacu pada derajat di mana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatannya, dengan demikian dapat dikontrol (control internal), atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan perilakunya sehingga di luar kontrol pribadinya (control eksternal).

Duffy & Atwarer (2005) mengemukakan definisi *locus of control* adalah sumber keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam mengendalikan peristiwa yang

terjadi baik itu dari diri sendiri ataupun dari luar dirinya (Patricia dkk, 2009:88). Levenson (1981) menyatakan *locus of control* adalah keyakinan individu. mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam hidupnya. Seseorang juga dapat memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengatur kehidupannya, atau justru orang lainlah yang mengatur kehidupannya, bisa juga ia berkeyakinan faktor nasib, keberuntungan, atau kesempatan yang mempunyai pengaruh besar dalam kehidupannya (dalam Robinson, dkk, 1991: 425).

Locus of control adalah istilah yang mengacu pada persepsi individu tentang pengendalian pribadi, khususnya berkaitan dengan kontrol atas hasil-hasil yang penting. Benson et al. (2005) berpendapat *locus of control* mengacu pada keyakinan seseorang tentang bagaimana upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan (2010:382).

Peterson (2003) mendefinisikan *locus of control* sebagai harapan seseorang tentang sumber pengutan yang khusus (2010:121). Menurut Spector (1988) mengemukakan bahwa *Locus of control* didefinisikan sebagai kepercayaan umum bahwa keberhasilan dan kegagalan individu dikendalikan oleh perilaku individu (internal), atau mungkin, bahwa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain seperti kesempatan, keberuntungan dan nasib (eksternal) (dalam Karimi & Alipour, 2011:233).

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwas *locus of control* adalah tingkat sejauh mana keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri (faktor internal) ataupun semua peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan dan keberhasilan

dikendalikan oleh kekuatan lain, seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib (faktor eksternal).

2. Orientasi *locus of control*

Dalam *locus of control* dibagi menjadi dua kategori yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Rotter (1990:489) menyatakan bahwa internal-eksternal kontrol mengacu pada sejauh mana seseorang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil dari perilaku mereka tergantung pada penilaian mereka sendiri atau karakteristik pribadi, sebaliknya sejauh mana seseorang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil merupakan fungsi dari kesempatan, keberuntungan, atau nasib, adalah berada di bawah kendali kekuatan orang lain atau tidak berdaya.

Walmsley & Jenkins (dalam *The Journal of Tourism Studies* 1991:2) mengemukakan bahwa beberapa ahli juga sepakat dengan pendapat Rotter tentang internal-eksternal *locus of control*. Lefcourt dan Martin (1983) mendefinisikan *locus of control* internal adalah suatu keyakinan yang dihasilkan dari interaksi antara individu dan peristiwa-peristiwa yang terjadi adalah dari individu itu sendiri. Sedangkan *locus of control* eksternal adalah merupakan suatu keyakinan terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi karena alasan-alasan yang tidak ada hubungannya dengan tingkah laku individu dan dengan demikian diluar usaha untuk mengontrolnya. Dengan kata lain orang yang memiliki *locus of control* eksternal beranggapan bahwa peristiwa yang terjadi pada diri individu dipengaruhi oleh faktor yang ada diluar dirinya seperti nasib dan keberuntungan.

Lebih lanjut pendapat Rotter tersebut telah dikembangkan oleh Levenson (1981) dengan pengelompokan orientasi *locus of control* sebagai berikut:

1. Orientasi *locus of control* internal : internality
2. Orientasi *locus of control* eksternal: powerful Others (P) dan Chance (C).

Menurut Levenson, individu yang berorientasi *locus of control* internal lebih yakin bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupan mereka terutama ditentukan oleh kemampuan dan usahanya sendiri. Individu yang berorientasi pada *locus of control* eksternal, di kelompokkan dalam dua kategori, yaitu *powerful others* dan *chance*. Individu dengan orientasi *powerful others* meyakini bahwa kehidupan mereka ditentukan oleh orang-orang yang lebih berkuasa yang ada disekitarnya, sedangkan mereka yang berorientasi *chance* meyakini bahwa kehidupan dan kejadian yang dialami sebagian besar ditentukan oleh takdir, nasib, keberuntungan dan kesempatan (Robinson, dkk, 1991: 425).

Lefcourt menyatakan bahwa dimensi *locus of control* akan menjelaskan mengapa beberapa orang begitu aktif, ulet, dan bersedia mencoba untuk menyelesaikan beberapa keadaan yang sulit, sementara yang lainnya dengan emosi yang negatif (Robinson, dkk, 1991:413).

Beberapa peneliti mengasosiasikan *locus of control* internal dengan usaha yang aktif untuk mencapai tujuan, hal ini dimanifestasikan dalam bentuk tindakan sosial (Levenson, 1974; Strik-Land, 1965), tindakan mencari informasi (Lefcourt & wine, 1969; Seeman 1963), pengambilan keputusan secara otonomi (Crown, dkk, 1963). Individu yang lebih memandang bahwa hidupnya ditentukan oleh perilakunya sendiri akan lebih percaya diri dan lebih gigih dalam menghadapi kehidupan, sebaliknya individu yang tidak berdaya, tertekan dan selalu memandang bahwa kehidupannya dikontrol oleh kekuatan eksternal, akan menambah perasaan pasrah dalam dirinya (Myers, 1983: 434).

Hasil berbagai penelitian menunjukkan orientasi internal lebih banyak menimbulkan dampak positif. Phares menyatakan mereka yang berorientasi internal

cenderung lebih percaya diri, berpikir optimis dalam setiap langkahnya. Pernyataan tersebut didukung oleh Sceibe (1978) bahwa individu dengan *locus of control* internal cenderung lebih aktif, berusaha keras, berprestasi, penuh kekuatan, tidak tergantung dan efektif (Allen, 2003: 297).

Individu dengan *locus of control* eksternal yang berkeyakinan bahwa peristiwa-peristiwa yang dialaminya merupakan konsekuensi dari hal-hal di luar dirinya, seperti takdir, kesempatan, keberuntungan atau orang lain. Individu cenderung menjadi malas, karena merasa bahwa usaha apapun yang dilakukan tidak akan menjamin keberhasilan dalam pencapaian hasil yang diharapkan. Menurut Spector (1982) keyakinan yang dimiliki mereka yang berorientasi *locus of control* eksternal menyebabkan mereka mengabaikan adanya hubungan antara hasil yang diperoleh dengan usaha yang dilakukan. Pernyataan Spector tersebut didukung dengan banyak ditemukannya orang-orang dengan control eksternal dalam keadaan depresi, cemas, selain itu Phares juga menyebutkan bahwa, individu dengan *locus of control* eksternal kurang dapat mencari informasi yang berkaitan dengan masalah yang sedang dihadapi, kurang dapat menyesuaikan diri, prestasi lebih rendah, tidak dapat mengontrol emosi dan kurang percaya diri. (Marga, dkk 2000: 33).

Menurut Philip Zimbardo (1985) salah satu ahli psikologi yang terkenal menyatakan bahwa orientasi *locus of control* adalah keyakinan tentang hasil perilaku kita adalah tergantung kepada apa yang kita lakukan (orientasi internal) atau tentang peristiwa-peristiwa diluar kontrol pribadi kita yang dinamakan orientasi eksternal (Neill 2006).

Solomon & Oberlander (1974) menyatakan bahwa orang yang memiliki *locus of control* internal bertanggung jawab terhadap kegagalannya, sedangkan orang yang memiliki *locus of control* eksternal memiliki anggapan bahwa kegagalannya berasal

dari faktor diluar dirinya sendiri. Crider (1983) menjelaskan perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal dengan *locus of control* eksternal sebagai berikut:

(Ghufron & Risnawati S 2010:68)

No.	Internal <i>Locus of control</i>	Eksternal <i>Locus of control</i>
1.	Suka bekerja keras	kurang memiliki inisiatif
2.	Memiliki inisiatif	mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
3.	Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah	kurang suka berusaha karena percaya bahwa faktor luar yang mengontrol
4.	Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin	kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah
5.	Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.	

T
abel 2.1

Karakteristik Locus Of Control Internal Dan Eksternal

Skala *locus of control* bersifat kontinum, dalam artian adakalanya seseorang mempunyai kecenderungan internal *locus of control* dan adakalanya kecenderungan *locus of control* eksternal (London, 1978: 264).

Pusat kendali bukan merupakan suatu konsep yang tipologik, melainkan berupa konsep kontinum, yaitu pusat kendali internal pada satu sisi dan eksternal pada sisi yang lain. Oleh karenanya tidak satupun individu yang benar - benar internal atau yang benar - benar eksternal. Kedua tipe pusat kendali terdapat pada setiap individu,

hanya saja ada kecenderungan untuk lebih memiliki salah satu tipe pusat kendali tertentu. Disamping itu, pusat kendali tidak bersifat statis, tetapi dapat berubah. Individu yang berorientasi pusat kendali internal dapat berubah menjadi individu yang berorientasi pusat kendali eksternal. Begitu pula sebaliknya, hal tersebut disebabkan situasi dan kondisi yang menyertainya, yaitu ditempat mana ia tinggal dan sering melakukan aktivitasnya. (Ghufron & Risnawita S 2010: 69)

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan orientasi *locus of control* dibagi menjadi dua, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Orientasi *Locus of control* internal terdiri dari satu kategori yaitu *internality* yakni individu yang meyakini bahwa peristiwa yang terjadi dalam kehidupan yang meliputi keberhasilan ataupun kegagalan ditentukan oleh kemampuan dan usaha yang dilakukannya secara mandiri. Sikap individu termanifestasi dengan usaha yang aktif untuk mencapai tujuan dan bertanggung jawab terhadap kegagalan. Sehingga individu tersebut cenderung gigih, percaya diri, berpikir optimis, berusaha keras, berprestasi, penuh kekuatan, dan pribadi yang tidak tergantung dan efektif.

Sedangkan orientasi *locus of control* eksternal terdiri dari dua kategori yaitu *powerful others* yakni individu yang meyakini bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupan, baik keberhasilan atau kegagalan lebih ditentukan atau disebabkan oleh pihak di luar dirinya yang lebih berkuasa. Kategori Orientasi *locus of control* eksternal yang kedua adalah *Chance* dimana individu meyakini bahwa peristiwa yang dialaminya telah ditentukan oleh nasib, takdir, dan kesuksesan atau kegagalan yang diraih karena faktor kesempatan ataupun keberuntungan. Sikap individu tercermin dengan pasrah terhadap keadaan, tidak berdaya dan tertekan. Sehingga ia cenderung kurang dapat menyesuaikan diri, prestasi lebih rendah, tidak dapat mengontrol emosi, dan kurang percaya diri.

Orientasi *locus of control* tersebut tidak bersifat statis, tetapi dapat berubah sehingga apabila individu yang berorientasi internal, dapat berubah menjadi individu yang berorientasi eksternal, begitu sebaliknya. Hal ini dikarenakan situasi dan kondisi dalam hidupnya, yaitu ditempat mana ia tinggal dan intensitas dalam beraktivitas.

3. Aspek - Aspek *Locus Of Control*

Menurut Mearns (dalam *The Social Learning Theory Of Julian B Rotter*, 2004) Konsep tentang *locus of control* yang dikembangkan oleh Rotter memiliki 4 konsep dasar, yaitu:

a) Potensi Perilaku (*Behavior Potential*)

Potensi perilaku mengacu pada kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu. Kemungkinan itu ditentukan dengan refrensi pada penguatan atau rangkaian penguatan yang bisa mengikuti perilaku tersebut.

b) Pengharapan (*Expectancy*)

Pengharapan merupakan kepercayaan individu bahwa dia berperilaku secara khusus pada situasi yang diberikan yang akan diikuti oleh penguatan yang telah diprediksikan. Kepercayaan ini berdasarkan pada probabilitas / kemungkinan penguatan yang akan terjadi.

c) Nilai Penguatan (*Reinforcement Value*)

Merupakan penjelasan mengenai tingkat pilihan untuk satu penguatan (*reinforcement*) sebagai pengganti yang lain. Setiap orang menemukan penguat yang berbeda nilainya pada aktifitas yang berbeda - beda. Pemilihan penguatan ini berasal dari pengalaman yang menghubungkan penguatan masa lalu dengan yang terjadi saat ini. Berdasarkan hubungan ini, berkembang pengharapan untuk masa

depan. Karena itulah terjadi hubungan antara konsep pengharapan (*expectancy*) dan nilai penguatan (*reinforcement Value*).

d) Situasi Psikologi (*Psychological Situation*)

Merupakan hal yang penting dalam menentukan perilaku. Rotter percaya bahwa secara terus - menerus seseorang akan memberikan reaksi pada lingkungan internal maupun eksternal saja tetapi juga kedua lingkungan. Penggabungan ini yang disebut situasi psikologis dimana situasi dipertimbangkan secara psikologis karena seseorang mereaksi lingkungan berdasarkan pola - pola persepsi terhadap stimulus eksternal.

Phares (dalam Silalahi 2009: 30-32) menjelaskan aspek-aspek *locus of control*

Lebih terperinci ada 2 aspek dalam *locus of control* yaitu:

1) Aspek Internal

Seseorang yang memiliki *locus of control* internal selalu menghubungkan peristiwa yang dialaminya dengan faktor dalam dirinya. Karena mereka percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari dalam dirinya. Faktor dalam aspek internal antara lain kemampuan, minat, usaha.

a. Kemampuan

Seseorang yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang telah terjadi sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki.

Menurut Kartono & Gulo (dalam Kamus Psikologi 2003: 1) definisi kemampuan (*Ability*) adalah istilah umum yang dikaitkan dengan kemampuan atau potensi untuk menguasai suatu keahlian ataupun pemilikan keahlian itu sendiri.

b. Minat

Seseorang memiliki minat yang lebih besar terhadap kontrol perilaku, peristiwa dan tindakannya.

Tampubolan (2004: 28) mengemukakan bahwa minat adalah perpaduan antara keinginan dan kemauan yang dapat berkembang jika ada motivasi

c. Usaha

Seseorang yang memiliki *locus of control* internal bersikap optimis, pantang menyerah dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengontrol perilakunya.

Segrestrom (1988) berpendapat bahwa sikap optimis adalah cara berpikir yang positif dan realistis dalam memandang suatu masalah. Berpikir positif adalah berusaha mencapai hal terbaik dari keadaan terburuk. (Ghufroon & Risnawita S 2010: 95)

2) Aspek Eksternal

Seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari luar dirinya. Faktor dalam aspek eksternal antara lain nasib, keberuntungan, sosial ekonomi, dan pengaruh orang lain.

a) Nasib

Seseorang akan menganggap kesuksesan dan kegagalan yang dialami telah ditakdirkan dan mereka tidak dapat merubah kembali peristiwa yang telah terjadi, mereka percaya akan firasat baik dan buruk.

b) Keberuntungan

Seseorang yang memiliki tipe eksternal sangat mempercayai adanya keberuntungan, mereka menganggap bahwa setiap orang memiliki keberuntungan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, beruntung adalah sesuatu keadaan mujur yang telah digariskan oleh Tuhan yang Maha Kuasa bagi perjalanan hidup seseorang. (<http://ebsoft.web.id>)

c) Sosial ekonomi

Seseorang yang memiliki tipe eksternal menilai orang lain berdasarkan tingkat kesejahteraan dan bersifat materialistik.

Makin berkembang dan makin bervariasi status dalam masyarakat, menyebabkan timbulnya kecenderungan untuk mengelompokkan status - status yang kira - kira sama tingginya ke dalam suatu kelas. Dalam penelitian antropologi, Morton Fried (1967, dalam Kottak, 2004, 2006) menyatakan bahwa hal ini didasari ketidaksamaan peluang untuk mengakses kesejahteraan dan kekuasaan. Demikianlah dalam masyarakat ini terjadi kelas sosial. Orang - orang dengan status yang tinggi dikelompokkan ke dalam kelas sosial tinggi, sedangkan orang - orang dengan status sosial yang rendah digolongkan dalam kelas sosial rendah.

Ada tiga golongan kelas sosial yang biasanya digunakan dalam mempelajari masyarakat yang sudah maju, yaitu :

1. Kelas atas, yang terdiri atas sebagian sangat kecil dari masyarakat yang menduduki jabatan - jabatan tertinggi dalam negara, atau mempunyai pendapatan yang sangat besar sehingga taraf hidupnya jauh melebihi orang kebanyakan, atau yang mempunyai kekuasaan sangat besar.

2. Kelas menengah, terdiri atas pegawai menengah, pengusaha menengah dan kecil, kaum intelektual, guru, mahasiswa, pedagang, tukang dan sebagainya. Kelas menengah ini sangat bervariasi anggotanya, mulai dari yang sangat terdidik, dari yang sangat kaya sehingga mendekati kelas atas, sampai dengan pegawai negeri yang penghasilannya sangat terbatas yang karena jabatan dan pendidikannya tidak dapat digolongkan dalam kelas rendah.

3. Kelas rendah, yaitu orang kebanyakan, tidak ada jabatan tertentu, pendidikan terbatas, penghasilanpun tidak memadai. Tergolong dalam kelas ini misalnya, petani, buruh, tukang becak, pesuruh, dan sebagainya. (Sarwono 2010: 238-239)

d) Pengaruh orang lain

Seseorang yang memiliki tipe eksternal menganggap bahwa orang yang memiliki kekuasaan dan kekuatan yang lebih tinggi mempengaruhi perilaku mereka dan sangat mengharapkan bantuan orang lain.

Kekuasaan adalah suatu kemampuan untuk mengendalikan kegiatan orang lain, meskipun diluar kemauan orang itu (Horton & Hunt 1984:379) .

Thobroni (2010: 13) menjelaskan bahwa kekuatan adalah daya, pembangkit, atau tenaga yang diperoleh dari manapun dan dari apapun. Ia bisa diperoleh dari benda hidup, benda mati, aksi, reaksi maupun tindakan.

Berbeda dengan konsep Rotter yang memandang *locus of control* sebagai unidimensional (internal ke eksternal). Hannah Levenson (1973) menyatakan bahwa *locus of control* mencakup tiga aspek, yaitu aspek internal (*internality*) yang mana mencakup keyakinan seseorang bahwa kejadian - kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh kemampuan dirinya sendiri, aspek *powerful others* (kekuatan orang lain) yang

mana mencakup keyakinan seseorang bahwa kejadian - kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh kekuatan orang yang berkuasa, dan aspek *chance* (kesempatan) yang mana mencakup keyakinan seseorang bahwa kejadian - kejadian dalam hidupnya terutama ditentukan oleh nasib, peluang dan keberuntungan. Menurut model Levenson, salah satu dari ketiganya dapat mendukung masing - masing dimensi *locus of control* secara independen dan pada waktu bersamaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aspek - aspek *locus of control* terdiri dari aspek internal dan eksternal, yang mana aspek internal mengarah terhadap keyakinan seseorang bahwa peristiwa - peristiwa dalam kehidupannya dipengaruhi oleh faktor didalam dirinya yakni kemampuan, minat dan usahanya. Sedangkan aspek eksternal mengarah terhadap keyakinan individu bahwa kejadian - kejadian dalam hidupnya dipengaruhi oleh faktor diluar dirinya antara lain nasib, keberuntungan, sosial ekonomi, dan pengaruh orang lain.

4. Faktor - faktor yang mempengaruhi pembentukan *Locus Of Control*

Pembentukan *locus of control* sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh faktor lingkungan. Faktor lingkungan ini tidak lepas dari peran keluarga terutama orang tua ketika masa - masa awal perkembangan. Menurut Monks (1982) pembentukan *locus of control* tergantung dari :

1). Stimulus

Jika anak kekurangan stimulasi dari lingkungan maka hal ini dapat menyebabkan anak mengalami deprivasi persepsual (tidak memperoleh stimulasi yang memadai).

2). Respon

Memberikan respon dan reaksi pada saat-saat yang tepat terhadap tingkah laku anak dapat memberikan pengaruh yang penting terhadap rasa diri anak.

Aspek ini sangat berpengaruh dalam pembentukan *locus of control* internal atau eksternal pada anak, karena ketika lingkungan selalu merespon perilaku anak maka anak merasa bahwa dirinyalah yang menguasai *reinforcement*. Pernyataan tersebut telah dikemukakan pertama kali oleh Julian Rotter yang menyatakan bahwa lingkungan memberi respon atau reaksi pada saat yang tepat terhadap tingkah laku individu, maka dapat memberikan pengaruh yang penting pada persepsi individu terhadap dirinya. Karena individu memperoleh respon terhadap tingkah lakunya, maka ia merasa bahwa tingkah lakunya tersebut dapat mengakibatkan sesuatu dalam lingkungannya. Hal ini dapat menimbulkan motif yang dipelajari yang disebut dengan *locus of control* internal begitu pula sebaliknya untuk *locus of control* eksternal (Marga, 2000).

Individu yang cenderung berorientasi pada *locus of control* internal dibesarkan dalam lingkungan yang penuh kehangatan dan demokratis. Sedangkan individu yang cenderung berorientasi pada *locus of control* eksternal dibesarkan dari lingkungan yang banyak menerapkan hukuman fisik, hukuman afektif, dan pengurangan hak-hak istimewa (McDonald&Phares; dalam Phares, 1976: 123).

Interaksi antara anak dan orang tua yang hangat, fleksibel akan menghasilkan anak yang berorientasi ke internal, bila dibandingkan orang tua yang menolak, memusuhi dan mendominasi dalam segala sesuatu. Sering tidaknya orang tua berada dirumah ikut pula mempengaruhi terbentuknya *locus of control*. Anak - anak yang orang tuanya sering tidak berada dirumah lebih eksternal bila dibandingkan dengan orang tua yang sering berada dirumah. Selain faktor lingkungan sosial, perkembangan *locus of control* kearah internal terjadi dengan bertambahnya usia seseorang. Menurut Englar bahwa semakin dewasa usia maka *locus of control* berkembang ke arah internal dan stabil pada usia paruh baya. Hal ini disebabkan karena semakin

bertambahnya kemampuan persepsi sehingga memungkinkan mereka melakukan penyesuaian - penyesuaian terhadap model - model penalaran logis yang menyangkut sebab - akibat yang terjadi antara perilaku dan motivasi yang melatarbelakanginya (Ghufron & Risnawati 2010:70).

Benson & Steele (dalam Encyclopedia of Human Development 2005) Mengemukakan bahwa sejarah dan konteks budaya juga penting dalam perkembangan *locus of control* karena dapat mempengaruhi kontrol persepsi seseorang tentang perhitungan nilai - nilai sosial.

Lefcourt (dalam Robinson, dkk, 1991: 414) menyatakan perkembangan *locus of control* individu dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu *episodic antecedent* dan *accumulative antecedent*. *Episodic antecedent* adalah kejadian - kejadian yang relatif mempunyai makna penting yang muncul pada waktu tertentu, seperti kematian orang yang dicintai, kecelakaan atau bencana alam. Sedangkan *accumulative antecedent* adalah kejadian atau faktor yang bersifat berkelanjutan atau terus menerus yang dapat mempengaruhi *locus of control*. Ada tiga faktor penting yang merupakan *accumulative antecedent*, yaitu diskriminasi sosial, ketidakmampuan yang berkepanjangan, dan pola asuh anak. Diskriminasi sosial yang dimaksud adalah adanya perbedaan ras, status sosial dan status ekonomi. Individu yang berasal dari status ekonomi rendah memandang segala sesuatu yang terjadi pada dirinya tergantung pada nasib dan kesempatan yang ada, sehingga mereka cenderung memiliki *locus of control* eksternal.

Rotter dan para ahli juga menemukan bahwa usia mempengaruhi *locus of control* yang dimiliki individu. Ditunjukkan dengan *locus of control* internal akan meningkat seiring dengan bertambahnya usia. Hal ini berkaitan dengan tingkat kematangan berpikir dan kemampuan mengambil keputusan. Dimana teori Rotter

menitik beratkan pada penilaian kognitif terutama persepsi sebagai penggerak tingkah laku dan tentang bagaimana tingkah laku dikendalikan dan diarahkan melalui fungsi kognitif (Allen, 2003: 291).

Kebudayaan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *locus of control*, seperti pada budaya barat dan timur. Secara umum budaya barat lebih pada kendali internal, sedangkan budaya timur lebih pada kendali eksternal (Rothbaum, Weiz & Snyder, 1982; dalam Wade & Tavris, 2007: 300)

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan *locus of control* diantaranya faktor lingkungan yang didukung oleh peran keluarga terutama orang tua ketika masa - masa awal perkembangan anak, bertambahnya usia seseorang, sejarah dan konteks budaya, kejadian - kejadian yang relatif mempunyai makna penting yang muncul pada waktu tertentu, seperti kematian orang yang dicintai, kecelakaan atau bencana alam, kejadian atau faktor yang bersifat berkelanjutan atau terus menerus diantaranya diskriminasi sosial (perbedaan ras, status sosial dan status ekonomi), ketidakmampuan yang berkepanjangan dan pola asuh.

5. Locus Of Control Dalam Pandangan Islam

Locus of control merupakan sumber keyakinan yang dimiliki oleh setiap individu terhadap peristiwa - peristiwa yang terjadi didalam hidupnya yang dipengaruhi oleh faktor dalam dirinya yakni kemampuan, minat dan usahanya atau kah faktor diluar dirinya seperti nasib, keberuntungan, dan pengaruh orang lain yang lebih berkuasa.

Dalam islam keyakinan pada diri sendiri sangat penting, karena keyakinan membuat seseorang mampu mengarahkan seluruh tindakan dan perilakunya. Tanpa

keyakinan seseorang akan selalu merasa dalam keraguan sehingga jiwanya mudah terombang-ambing dan mengikuti arus yang akan membawanya, ia akan lemah dan rapuh dan akhirnya mudah terpengaruh. Sebagaimana firman Allah di dalam surat Ar-ra'ad ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا

بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِن وَّالٍ ﴿١١﴾

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan, yang ada pada diri mereka sendiri, dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. Bagi tiap-tiap manusia ada beberapa Malaikat yang tetap menjaganya secara bergiliran dan ada pula beberapa Malaikat yang mencatat amalan-amalannya dan yang dikehendaki dalam ayat ini ialah Malaikat yang menjaga secara bergiliran itu, disebut Malaikat Hafazhah. Tuhan tidak akan merobah Keadaan mereka, selama mereka tidak merobah sebab-sebab kemunduran mereka”(11) (Depag, RI 2008:287).

Berdasarkan ayat tersebut kita dapat menarik kesimpulan bahwasanya manusia harus senantiasa berusaha dengan kemampuan yang dimilikinya untuk meraih tujuan yang ingin dicapainya. Karena hasil yang akan dicapainya tergantung dari usaha yang telah dilakukannya. Sikap optimis dan selalu mawas diri sangat dibutuhkan dalam menjalani kehidupan, dengan mawas diri kita akan berusaha mengkoreksi diri.

Allah Swt telah menjanjikan kepada hamba-Nya bahwa segala usaha yang telah dilakukannya akan menuai hasil yang diharapkan apabila dikerjakan dengan sungguh - sungguh. Untuk itu sifat optimis agar tidak pantang menyerah dalam berusaha harus kita terapkan. Allah berfirman dalam Al- Qur'an surat An-Najm ayat 39-41:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى ﴿٤١﴾

“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (40). Dan bahwasannya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya) (41) Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna “(Depag, RI 2005:528).

Seseorang yang memiliki orientasi *locus of control* internal terdorong untuk berpikir positif sehingga akan mempengaruhi sikap dan perilakunya. Mereka meyakini bahwa segala permasalahan yang terjadi dalam hidupnya, dalam bentuk cobaan, rintangan dan hambatan yang di hadapinya sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas pribadi. Dan mereka tidak menilainya sebagai beban, bahkan mereka meyakini bahwa Allah tidak akan membebani hamba-Nya melebihi kemampuannya. Sebagaimana firman-Nya dalam surat Al-Baqoroh ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatannya) yang dikerjakannya”. “(Depag, RI 2005:50).

Sebaliknya orang yang memiliki orientasi *locus of control* eksternal cenderung mempunyai sikap pesimis yang membuatnya putus asa dalam menghadapi

permasalahan hidup. Ia merasa bimbang saat membuat keputusan pribadi, terkadang kebimbangan itu menjadi sebuah kekwatiran yang mendalam dan membentuk karakter seseorang menjadi tidak percaya akan kemampuan diri sendiri dan cenderung tidak bertanggung jawab terhadap kegagalan. Sehingga mudah menyalahkan sebab diluar dirinya sebagai sumber dari kegagalannya.

Allah Swt melarang hamba-Nya untuk bersikap putus asa (pesimis), karena sikap berputus asa bukanlah ciri hati seorang mukmin akan tetapi lebih dekat dengan hatinya orang kafir. Sebagaimana firman-Nya dalam surat Yusuf ayat 87:

...لَا يَأْتِسُّ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمَ الْكَافِرُونَ ﴿٨٧﴾

“.....Sesungguhnya tiada berputus asa dari Rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir” (Depag, RI 2005:247).

Allah juga berfirman dalam surat Ali Imran ayat 139:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

“Janganlah kamu bersikap lemah (pesimis), dan jangan lah (pula) kamu bersedih hati padahal kamulah orang - orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang - orang yang beriman” (Depag, RI 2005:68).

Dalam firman-Nya tersebut, telah dijelaskan bahwa manusia yang beriman adalah makhluk yang paling tinggi derajatnya, oleh karenanya Allah melarang manusia yang beriman menjadi seorang yang lemah, mudah putus asa. Keimanan dapat memberikan kekuatan bagi setiap orang, sehingga menjadikannya tahan menghadapi ujian dalam hidup dan mampu menerima keadaan dirinya dengan apa adanya. Dan dirinya akan terhindar dari sikap pesimis dan mudah putus asa.

Allah swt berfirman dalam Q.S An-Naml ayat 47:

قَالُوا أَطَّيَّرْنَا بِكَ وَبِمَنْ مَّعَكَ قَالَ طَّيَّرَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ بَلْ أَنْتُمْ قَوْمٌ تُفْتَنُونَ ﴿٤٧﴾

“Mereka menjawab : “Kami mendapatkan nasib yang malang, disebabkan kamu dan orang - orang yang besertamu” Sholeh berkata: “Nasibmu ada pada sisi Allah, (bukan kami yang menjadi sebab), tetapi kamu kaum yang diuji” (Depag, RI 2005:382)

Ayat tersebut menjelaskan orang yang pesimis selalu meyakini bahwa peristiwa - peristiwa buruk yang menimpanya di sebabkan oleh orang lain atau disebabkan faktor diluar dirinya. Dan ia akan cenderung dalam kondisi yang statis, tanpa mencari solusi dari permasalahannya.

Dalam surat Al-Fushshilat ayat 49, Allah Swr menegaskan dengan firman-Nya:

لَا يَسْعَمُ إِلَّا نَسْنَنٌ مِنْ دُعَاءِ الْخَيْرِ وَإِنْ مَسَّهُ الشَّرُّ فَيَسْأَلُ عَنْ قُتُوبٍ ﴿٤٩﴾

“Manusia tidak jemu memohon kebaikan, dan jika mereka ditimpa malapetaka dia menjadi putus asa lagi putus harapan”. (Depag, RI 2005:483)

Firman tersebut menjelaskan bahwa manusia ingin selalu mengharapkan kebaikan terjadi di dalam kehidupan mereka. Ketika cobaan terjadi watak manusia akan mudah putus asa, dengan ujian yang diberikan oleh Allah. Padahal keberhasilan dalam hidup kita akan terwujud jika kita mempunyai keyakinan bahwa keberhasilan

tersebut akan datang dengan cara berpikir positif, optimis, tidak mudah menyerah dan selalu berusaha.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian kepuasan kerja

Robbins (2003: 30) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima dengan banyaknya yang mereka yakini untuk seharusnya diterima.

Kemudian Robbins & Judge (2008:99) menjelaskan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Keith Davis (dalam Mangkunegara 1993:68) mengemukakan kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan Wexley dan Yulk mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "*is the way an employee feels about his her job*" atau cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. (Mangkunegara 1993:68)

As'ad (2008:104) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya, yang merupakan perbedaan individu (*individual differences*) maupun situasi lingkungan kerja. Disamping itu, perasaan merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaannya.

Anoraga (1992: 81) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan

terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikis.

Howell dan Dipboye (1986) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya (dalam Munandar 2010:350).

Menurut Siegel dan Lane (dalam Kurniawati, 2006: 11) menerima batasan yang diberikan oleh Locke, yaitu: bahwa kepuasan kerja adalah : *“the appraisal of one’s job as attaining or allowing the attainment of one’s important job values are congruent with or help fulfill one’s basic needs”*. Secara singkat, tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Dari penjelasan tersebut Locke menyimpulkan adanya dua unsur yang penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai - nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan - tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai - nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai -nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan-pemenuhan kebutuhan dasar.

Kofach (dalam Yuwono, 2006: 118) menyatakan bahwa kepuasan kerja lebih dikenal sebagai komponen dari komitmen organisasi mempunyai arti sebagai keadaan yang menyenangkan bagi seseorang sebagai akibat dari telah sesuaianya nilai-nilai diri dengan pekerjaan bahkan telah diaplikasikan dengan baik. Kowell dan Dipbooye (dalam Sunyoto, 2004: 349) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Menurut Mullins (1999) kepuasan kerja adalah sikap, suatu keadaan internal. Dia menyatakan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan perasaan pribadi, prestasi, baik kuantitatif atau kualitatif ([Igbeneghu](#) & [Popoola S.O](#) 2011:5)

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif seorang terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil interaksi antara dirinya dengan lingkungan kerjanya, yang mencakup aspek - aspek dari pekerjaan diantaranya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikis.

2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Munandar (2010:354-357) mengemukakan bahwa terdapat beberapa teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja antara lain:

a. Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*)

Teori pertentangan dari Locke menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai:

- 1) Pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang dia terima.
- 2) Pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Kepuasan kerja secara kaseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Misalnya untuk seseorang tenaga kerja, satu aspek dari pekerjaannya (peluang untuk maju) sangat penting, lebih penting dari aspek-aspek pekerjaan lain (penghargaan), maka untuk tenaga kerja tersebut kemajuan harus dibobot lebih tinggi dari pada penghargaan.

Menurut Locke (1998) seseorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya

kesesuaian atau pertentangan antara keinginan - keinginannya dan hasil keluarannya. Tambahan waktu libur akan menunjang kepuasan tenaga kerja yang menikmati waktu luang setelah bekerja, tetapi tidak akan menunjang kepuasan kerja seseorang tenaga kerja lain yang merasa waktu luangnya tidak dapat dinikmati. Contohnya, seorang yang berkepribadian *type workaholic* atau seseorang yang kecanduan kerja tidak akan senang jika mendapat waktu libur tambahan.

b. Model dari Kepuasan Bidang/ Bagian (*Racet Satisfgaction*)

Model Lawler dari kepuasan bidang berkaitan erat dengan teori keadilan dari Adams. Menurut model lowler orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya dengan rekan kerja, atasan, gaji) jika jumlah dari pekerjaan mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara aktual mereka terima. Contoh persepsi seorang tenaga kerja terhadap jumlah honorarium yang seharusnya ia terima berdasarkan unjuk kerjanya dengan persepsikan tentang honorarium yang secara aktual ia terima. Jika individu mempersepsikan jumlah yang ia terima sebagai lebih besar dari pada yang sepatutnya ia terima, ia akan merasa salah dan tidak adil. Sebaliknya jika ia mempersepsikan bahwa yang ia terima kurang dari yang sepatutnya ia terima, ia akan merasa tidak puas. Menurut Lawler, jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang sebagai sesuai tergantung dari bagaimana orang mempersepsikan masukan pekerjaan, ciri - ciri pekerjaannya dan bagaimana mereka mempersepsikan masukan dan keluaran dari orang lain yang dijadikan perbandingan bagi mereka. Tambahan lagi, jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang dari apa yang secara aktual mereka terima tergantung dari hasil keluaran secara aktual mereka terima dan hasil keluaran yang dipersepsikan orang dengan siapa mereka bandingkan diri mereka sendiri. Cara menentukan tingkat kepuasan kerja tenaga kerja, Lawler

memberikan nilai bobot kepada setiap bidang sesuai dengan nilai - pentingnya bagi individu, ia kemudian mengkombinasi semua skor kepuasan bidang yang dibobot kedalam satu skor total.

c. Teori Proses Bertentangan (*Opponent-Process Theori*)

Teori proses-bertentangan dari Landy memandang kepuasan kerja dari perpektif yang berbeda secara mendasar dari pada pendekatan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*). Teori proses-bertentangan mengasumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrim tidak memberikan kemasalahan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja (dengan emosi yang berhubungan) memacu mekanisme fisiologikal dalam sistem pusat saraf yang membuat aktif emosi yang bertentangan atau berlawanan. Di hipotesiskan bahwa emosi yang berlawanan, meskipun lebih yang asli akan terus ada dalam jangka waktu yang lebih lama. Teori ini menyatakan bahwa jika orang memperoleh ganjaran pada pekerjaan, mereka marasa senang, sekaligus ada rasa tidak senang (yang lebih lemah). Setelah beberapa saat rasa senang menurun sedemikian dan dapat menurun sedemikian rupa sehingga orang merasa agak sedih sebelum kembali ke normal. Demikian karena emosi tidak senang (emosi yang berlawanan) berlangsung lama.

Berdasarkan asumsi bahwa kepuasan kerja bervariasi secara mendasar dari waktu-kewaktu, akibatnya ialah bahwa pengukuran kepuasan kerja dilakukan secara periodik dengan interval waktu yang sesuai.

d. Teori Hirarki Kebutuhan (*Need Hierarchy Theory*)

Menurut Maslow (dalam As'ad 2008:48) mengemukakan bahwa setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic* faktor), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Ia menjelaskan bahwa

kebutuhan - kebutuhan manusia itu dapat digolongkan dalam lima tingkatan (*five hierarchy of needs*). Adapun kelima tingkatan tersebut ialah : *physiological need*, *safety needs*, *social needs*, *esteem needs* dan *need for self actualization*. Dari tingkatan ini pemenuhan kebutuhan berjalan sesuai dengan tingkatan - tingkatannya.

Jenjang motivasi bersifat mengikat, maksudnya kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah harus relatif terpuaskan sebelum orang menyadari atau dimotivasi oleh kebutuhan yang jenjangnya lebih tinggi. Jadi, kebutuhan fisiologis harus terpuaskan lebih dahulu sebelum muncul kebutuhan rasa aman. Sesudah kebutuhan fisiologis dan rasa aman terpuaskan, baru muncul kebutuhan kasih sayang, begitu seterusnya sampai kebutuhan dasar terpuaskan. (Alwisol 2010 : 201-202)

Kelima tingkatan Kebutuhan - kebutuhan tersebut adalah:

1) *Physiological needs* (kebutuhan yang bersifat biologis)

Misalnya: Sandang, pangan dan tempat berlindung, sex dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan kebumi ini.

2) *Safety needs* (kebutuhan rasa aman)

Kalau ini dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan jiwanya sewaktu bekerja. Selain itu juga perasaan aman akan harta yang ditinggal sewaktu mereka bekerja.

3) *Social needs atau affiliation needs* (kebutuhan akan sosialisasi)

Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial, sehingga mereka mempunyai kebutuhan - kebutuhan sosial sebagai berikut:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana ia hidup dan bekerja.
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.
- c. Kebutuhan untuk bisa berprestasi

d. Kebutuhan untuk ikut serta (*sense of participation*)

4) *Esteem needs* (kebutuhan penghargaan)

Situasi yang ideal ialah apabila prestise itu timbul akan prestasi. Akan tetapi tidak selalu demikian halnya. Dalam hal ini makin tinggi kedudukan seseorang maka semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu.

5) *Self actualization needs* (kebutuhan perwujudan diri)

Ini diartikan bahwa setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui pengembangan pribadinya. Oleh sebab itu pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri dan berbuat yang paling baik. (As'ad 2008 : 49-50)

Berdasarkan pendapat berbagai tokoh diatas tentang teori kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa teori kepuasan kerja terdiri dari teori pertentangan (*Discrepancy Theory*) yang berasumsi bahwa kepuasan atau ketidak puasan kerja seorang individu tergantung pada perasaan pribadinya yakni bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan - keinginannya dan hasil yang diterimanya. Teori model dari kepuasan bidang/ bagian (*Racet Satisfaction*), yang mengasumsikan bahwa seorang individu akan merasa puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka misalnya dengan rekan kerja, atasan, gaji dll, jika ia mempersepsikan jumlah dari pekerjaan yang harus diterimanya sama dengan jumlah yang secara aktual diterimanya, dan begitu sebaliknya.

Teori proses bertentangan (*Opponent-Proccess Theori*) memandang bahwa semua orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional. Apabila seorang individu mengalami perasaan puas terhadap pekerjaannya maka ia merasa senang tetapi juga terdapat perasaan sedih (tidak senang) yang lebih lemah dalam dirinya. Ia

akan mengalami perasaan senang, kemudian perasaan tersebut menurun dan akhirnya timbul rasa sedih, setelah itu ia akan kembali pada keadaan normal, dan sebaiknya. Teori hirarki kebutuhan (*Need Hierarchy Theory*) berasumsi bahwa kepuasan atau ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya tergantung sejauh mana tingkatan kebutuhan - kebutuhan dapat terpuaskan.

3. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dapat ditengarai dari beberapa hal, antara lain:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. (Mangkunegara, 1993: 71).

Berikut ini ada lima faktor kepuasan kerja ditinjau faktor ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan, gaji dan penyelia (Kurniawati, 2006: 18), yaitu:

1. Ciri-ciri instrinsik pekerjaan

Menurut Locke, ciri - ciri instrinsik pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap kendali kerja, kemajemukan dan kreativitas. Ada satu unsur yang dapat dijumpai pada ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan di atas, yaitu tingkat tantangan mental. Konsep tantangan yang sesuai merupakan konsep yang penting. Pekerjaan yang menuntut kecakapan yang lebih tinggi daripada yang dimiliki tenaga kerja, atau

tuntutan pribadi yang tidak dapat di penuhi tenaga kerja akan menimbulkan frustrasi dan akhirnya ketidak puasan kerja. (Kurniawati , 2006: 18).

Menurut Munandar (2010: 357) ada lima ciri intrinsik pekerjaan yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan.

Ciri-ciri tersebut adalah:

a. Keragaman keterampilan (*skill variety*)

Banyaknya ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.

b. Jati diri tugas (*task identity*).

Tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas.

c. Tugas yang penting (*task significance*).

Tingkat sejauh mana tugas pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan - rekan sekerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain dilingkungan sekitar. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

d. Otonomi

Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidak tergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang digunakan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang

memberikan kebebasan, ketidak tergantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

e. Umpan balik

Tingkat kinerja kegiatan kerja dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

2. Gaji penghasilan. Imbalan yang dirasakan adil (*equitable reward*)

Siegel dan Lane mengutip kesimpulan yang diberikan beberapa ahli yang meninjau kembali hasil - hasil penelitian tentang pentingnya gaji sebagai penentu dari kepuasan kerja, yaitu bahwa para sarjana psikologi telah secara transisional dan salah meminimasi pentingnya uang sebagai penentu kepuasan kerja. Ternyata, menurut hasil penelitian yang dilakukan Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan - harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Teori keadilan dari Adams dilakukan berbagai penelitian dan salah satu hasilnya ialah bahwa orang yang menerima gaji yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress atau ketidak puasan. Kajian yang dilakukan dalam laboratorium mendukung hasil tentang gaji yang terlalu kecil, namun hasil yang terlalu besar tidak jelas meyakinkan, yang penting sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Jika gaji yang dipersepsikan sebagai adil dirasakan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standard gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

Hezberg memasukkan gaji/ imbalan kedalam faktor kelompok hygiene. Jika di anggap gajinya terlalu rendah, tenaga kerja akan merasa tidak puas. Namun jika

dirasakan tinggi atau dirasakan sesuai dengan harapan, maka istilah Herzberg adalah tenaga kerja tidak lagi tidak puas. Artinya ada dampak pada motivasi kerjanya.

3. Penyeliaan

Lock memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan Penyelia. Ia menemukan dua jenis dari hubungan atasan - bawahan: hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Misalnya jika kerja yang menantang penting bagi tenaga kerja, penyeliana membantu memberikan pekerjaan yang menantang kepadanya. Hubungan keseluruhannya didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai - nilai yang serupa.

Penyeliaan merupakan salah satu faktor juga dari kelompok *hygiene* dari Herzberg. Namun jika para penyeliaan dilakukan oleh atasan yang memiliki ciri - ciri pemimpin yang transformasional maka tenaga kerja akan meningkatkan motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

4. Rekan - rekan sejawat yang menunjang

Setiap pekerjaan dalam organisasi memiliki kaitannya dengan pekerjaan lain. Terjadi diverensiasi pekerjaan mendatar dan tegak. Dalam perkembangan selanjutnya, corak interaksi antar pekerjaan tumbuh bereda - beda. Ada tenaga kerja yang dalam menjalankan tugas pekerjaannya memperoleh masukannya (bahan dalam bentuk tertentu) dari tenaga kerja lain. Keluarannya (barang yang setengah jadi) menjadi masukan untuk tenaga kerja lainnya. Sekelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan

tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak gugus kendali mutu yang merupakan *problem solving team*.

5. Kondisi kerja yang menunjang

Bekerja dalam ruang yang sempit, panas, yang cahayanya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakan (*uncomfortable*) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering - sering keluar ruangan kerjanya. Untuk itu perlu menyediakan ruangan kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang enak untuk digunakan, meja dan kursi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi. Dalam kondisi kerja seperti itu kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja. (Sunyoto, 2001: 357).

Ghiselli dan Brown (dalam As'ad, 2008: 112), mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

a. Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan) sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat,

dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

c. Masalah umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur. Umur diantara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah merupakan umur - umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

d. Jaminan financial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

e. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (*sense of belonging*).

Menurut Anthoni (dalam Anoraga 1992: 84) terdapat ada faktor - faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Harus menyukai pekerjaan. Bagaimana mungkin individu menyukai pekerjaannya, jika merasa sebel dan kesel menghadapi pekerjaan.

b. Berorientasi mencapai prestasi yang tinggi. Kalau dapat setinggi mungkin, dengan patokan: "*the sky is the limit*". Individu akan senang dalam bekerja dan mencapai kepuasan kerja jika merasa puas dengan hasil yang dicapai.

c. Harus mempunyai sikap positif dalam menghadapi kesulitan. Kesulitan - kesulitan yang dihadapi hendaknya tidak dipandang sebagai sesuatu yang menjengkelkan atau dengan sikap pesimis.

Blum (dalam As'ad 1991: 114) menjelaskan Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan .
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan keluarga, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerja, ketepatan didalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Gilmer (dalam As'ad 1991: 114), juga memberikan pendapat tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

- a. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai faktor penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- c. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidak puasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

- e. Pengawasan (supervisi). Bagi karyawan, supervisor di anggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn-over*.
- f. Faktor intrinsik pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudah hanya serta kebanggaan akan tugas dan akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja. Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai factor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- i. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.
- j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dan pension, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Penelitian telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor ini telah banyak digambarkan dalam literatur baik sebagai penyebab atau faktor atau anteseden kepuasan kerja sebagai kasus tertentu. Misalnya, Mullins (1999) menyoroti faktor yang mempengaruhi kepuasan pekerja antara lain:

a) Faktor individu

Seperti kepribadian, kecerdasan pendidikan / kemampuan, usia, status perkawinan, orientasi untuk bekerja dan sebagainya.

b) Sosial

Faktor - faktor seperti hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi dan informal organisasi.

c) Budaya yang mendasari, faktor-faktor seperti, keyakinan sikap dan nilai.

d) Faktor Organisasi

Seperti alam dan ukuran, struktur formal, personil kebijakan dan prosedur, hubungan antar rekan kerja, sifat dari organisasi kerja, teknologi dan cara kerja, pengawasan dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen dan kondisi kerja.

e) Faktor - faktor lingkungan

Seperti pengaruh ekonomi, sosial, teknis dan pemerintah. Selain itu, Mullins (1999) menyatakan bahwa faktor - faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya faktor higienis dan motivator dari Herzberg. ([Igbeneghu & Popoola](#) 2011:5)

Berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa faktor - faktor tersebut berasal dari pekerja sendiri (faktor dari dalam), diantaranya kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, status perkawinan, orientasi untuk bekerja, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, watak, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Faktor yang berasal dari pengaruh lingkungan kerja (faktor dari luar) diantaranya ciri-ciri intrinsik pekerjaan itu sendiri, gaji, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kondisi kerja, pengaruh sosial, ekonomi, teknis dan pemerintah.

4. Dampak Dari Kepuasan Dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak dari perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Berikut beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai, dan dampaknya terhadap kesehatan. (Munandar 2010: 363-365).

a. Dampak terhadap produktivitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hasil penelitian tidak mendukung penelitian ini. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Vroom yang mempelajari sejumlah besar hasil penelitian melaporkan bahwa korelasi mediannya hanyalah 0,14. Kenyataan ini sebagian dapat dijelaskan dengan mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor - faktor moderator disamping kepuasan kerja.

Akhir - akhir ini terdapat pandangan bahwa kepuasan kerja mungkin merupakan akibat, dan bukan merupakan sebab dari produktivitas. Lawler dan Porter mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya gaji) yang diterima kedua - duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk-kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik berasosiasi dengan unjuk-kerja, maka kenaikan dalam unjuk-kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

b. Dampak terhadap ketidakhadiran (*absenteisme*) dan keluarnya tenaga kerja (*turn-over*)

Poter dan Steers berkesimpulan bahwa ketidakhadiran dan berhenti kerja merupakan jenis jawaban - jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat - akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Dari penelitian ditemukan adanya hubungan antara ketidakhadiran dengan kepuasan kerja.

Steers dan Rhodes mengembangkan model dari pengaruh terhadap kehadiran. Mereka melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan - tekanan internal dan eksternal untuk mendatang pada pekerjaan.

Menurut Robbins & Judge (2008 : 112) menunjukkan respon - respon pekerja terhadap kepuasan dan ketidak puasan kerja yang memuat dua dimensi yakni konstruktif / destruktif dan aktif / pasif. Respon - respon tersebut didefinisikan sebagai berikut :

1) Keluar (*exit*)

Perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

2) Aspirasi (*voice*)

Secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.

3) Kesetiaan (*Loyalty*)

Secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”.

4) Pengabaian (*Neglect*)

Secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidak hadiran atau keterlambatan yang terus - menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

c. Dampak terhadap kesehatan

Ada beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Dari kajian longitudinal disimpulkan bahwa ukuran - ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi *longevity* atau panjang umur. Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah bahwa untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menurut penggunaan efektif dari kecakapan - percakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Skor -skor ini juga berkaitan dengan tingkat dari kepuasan kerja dan tingkat dari jabatan.

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Terdapat dugaan bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain. (Munandar 2010 : 367-368)

Berdasarkan uraian tersebut dapat di ketahui bahwa dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja antara lain berdampak pada produktivitas, ketidak hadiran (*absenteisme*) dan keluarnya tenaga kerja (*turn-over*), meninggalkan pekerjaan, keterlambatan, pengabaian pekerja, berdampak juga terhadap kesehatan mental, timbulnya aspirasi pekerja, kesetiaan terhadap organisasi.

5. Aspek - Aspek Kepuasan Kerja

Aspek-aspek yang diukur dalam kepuasan kerja pada penelitian ini didasarkan pada teori-teori kepuasan kerja menurut Porter, Locke, Adam, dan Herzberg (dalam Sintawati, 2003: 20-21) yaitu:

a. Kesesuaian

Seseorang akan merasakan kepuasan bila apa yang didapat seseorang lebih dari apa yang diharapkan.

b. Rasa adil

Kepuasan seseorang didapat apabila bagaimana seseorang merasakan adanya suatu keadilan atas situasi tertentu, dan dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain.

c. Hilangnya perasaan tidak puas

Merupakan faktor - faktor yang menjadi penyebab dari ketidakpuasan seseorang. Adapun faktor - faktor itu meliputi: gaji, penyelia, teman kerja, kondisi kerja, kebijakan, dan keamanan kerja.

d. *Satisfiers*

Merupakan faktor - faktor yang menjadi sumber dari kepuasan seseorang meliputi: pekerjaan itu sendiri, prestasi kerja, kesempatan untuk maju dalam pekerjaan, pengakuan terhadap prestasi, dan tanggung jawab.

Luthans (2002) menyatakan bahwa dimensi kepuasan kerja ada tiga diantaranya adalah :

a. kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi pekerjaan. Hal ini tidak bisa dilihat, hanya dapat disimpulkan.

b. kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil yang diterima memenuhi atau melebihi harapan. Misalnya, jika peserta suatu organisasi merasa bahwa mereka bekerja lebih keras daripada orang lain di departemen tetapi menerima imbalan yang

lebih sedikit, mereka mungkin akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, bos, dan atau rekan kerja. Jika mereka merasa, mereka sedang diperlakukan dengan sangat baik dan dibayar secara adil, mereka cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan.

c. kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait tentang karakteristik paling penting dari pekerjaan seperti, pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja. ([Igbeneghu & Popoola 2011:5](#))

Menurut penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa aspek - aspek dari kepuasan kerja antara lain kesesuaian, rasa adil, hilangnya rasa tidak puas, faktor - faktor yang menjadi sumber dari adanya kepuasan kerja seseorang yakni pekerjaan itu sendiri, prestasi kerja, kesempatan untuk maju dalam pekerjaan, pengakuan terhadap prestasi, dan tanggung jawab.

6. Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam

Kepuasan kerja adalah merupakan sebuah ungkapan sikap atau perasaan yang positif dari individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya, sehingga berdampak pada keadaan emosi yang dirasakannya. Dalam artian, adakah perasaan senang, nyaman, bahagia, atau perasaan positif lainnya yang dialami oleh individu ketika telah memenuhi tuntutan pekerjaannya. Individu yang menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan selalu mawas diri, pasti akan merasakan hasil dari usaha yang diperolehnya (beruntung). Sebagaimana Firman Allah Swt dalam surat Al- Qashash ayat 67:

فَأَمَّا مَنْ تَابَ وَءَامَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَعَسَىٰ أَنْ يَكُونَ مِنَ الْمُفْلِحِينَ ﴿٦٧﴾

“Adapun orang yang bertaubat dan beriman serta mengerjakan amal shaleh, semoga dia termasuk orang-orang yang beruntung” (Depag R.I, 1995; 621).

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah banyak disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur’an. Seperti juga halnya dalam surat Asy-Syu’araa ayat 188 yaitu:

قَالَ رَبِّيَ أَعْلَمُ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨٨﴾

“Syuaib berkata : Tuhanku lebih mengetahui apa yang kamu kerjakan” (Depag R.I, 1995; 587)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa apapun jenis pekerjaan (amal perbuatan) yang dilakukan oleh setiap individu akan memiliki peran besar terhadap tingkat kepuasan atau ketidakpuasan dari individu tersebut. Ia akan merasakan kepuasan, apabila ia merasa bahwa telah mengerjakan pekerjaannya dengan jalan kebajikan (benar), begitu pula sebaliknya. Pekerjaan yang dilakukan pun memiliki nilai yang akan berdampak pada dirinya, lingkungannya, karena apapun jenis pekerjaan (amal perbuatan) setiap individu tidak akan lepas dari penglihatan dan pemantauan oleh Allah SWT.

Selanjutnya dalam Al-Qur’an Surat Al-Hadid ayat 23, yang menjelaskan agar manusia tidak merasa sedih atas apa yang belum didapatkan (merasa mengalami ketidakpuasan) dan tidak pula selalu merasa gembira dan sombong, dan membanggakan diri. Karena segala sesuatu yang menyebabkan manusia bahagia adalah pemberian Allah, firman - Nya yaitu:

لَكَيْلًا تَأْسَوْا عَلَىٰ مَا فَاتَكُمْ وَلَا تَفْرَحُوا بِمَا آتَاكُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ ﴿٢٣﴾

Artinya: (Kami jelaskan yang demikian itu) supaya kamu jangan berduka cita terhadap apa yang luput dari kamu, dan supaya kamu jangan terlalu gembira terhadap apa yang diberikan-Nya kepadamu. dan Allah tidak menyukai setiap orang yang sombong lagi membanggakan diri (Asy Sya'rawi, 1992: 133).

Penilaian setiap individu terhadap pekerjaannya tentunya memiliki perbedaan, hal ini dikarenakan adanya perbedaan dalam diri masing - masing individu mencakup adanya perbedaan dalam cara berfikir, emosi, persepsi dan kepribadian. Puskesmas memiliki beraneka ragam kepribadian dari tiap - tiap perawatnya, maka akan berbeda pula penilaian terhadap tingkat kepuasan kerja yang setiap perawat.

Dalam islam, setiap individu (perawat) yang mengerjakan setiap pekerjaannya (amal perbuatannya) akan selalu mendapatkan hasil atau imbalan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya, dalam Al-Qur'an juga menyinggung akan persoalan tersebut, yakni dalam surat Al-Furqaan ayat 70, yaitu :

إِلَّا مَنْ تَابَ وَءَامَنَ وَعَمِلَ عَمَلًا صَالِحًا فَأُولَٰئِكَ يُبَدِّلُ اللَّهُ سَيِّئَاتِهِمْ حَسَنَاتٍ وَكَانَ

اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا ﴿٧٠﴾

Artinya: “Kecuali orang-orang yang bertaubat, beriman, mengerjakan amal shaleh, maka mereka itu kejahatan mereka diganti Allah dengan kebijakan. Dan Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang” (Depag R.I, 1995; 569).

Allah Swt dalam Firman-Nya, memperjelas lagi bahwa Setiap usaha (pekerjaan) manusia akan didapatkan akibat atau imbalan dari apa yang telah di kerjakan tersebut, sebagaimana pada QS. Al-Insiquaaq ayat 6, yaitu:

يَتَأْتِيهَا إِلَّا نَسْنُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ ﴿٦﴾

Artinya: Hai manusia, Sesungguhnya kamu Telah bekerja dengan sungguh - sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemui -Nya. (Ahmad, Al-Qur'an_Indo: 2003).

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Allah Swt telah menunjukkan kepada manusia bahwa segala pekerjaan yang dilakukannya akan dipertanggung jawabkannya kelak. Ketika seseorang melakukannya dengan jalan yang benar, maka akan didapat imbalan yang sesuai dari usahanya tersebut, dan sebaliknya.

C. Hubungan antara *Locus of Control* dengan kepuasan kerja.

Dalam menjalani kehidupan, setiap individu dihadapkan dengan berbagai permasalahan yang harus diselesaikan. Permasalahan tersebut berupa peristiwa - peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, tentunya seseorang dituntut agar bisa mengontrol semua peristiwa tersebut secara maksimal. Hal itu dimaksudkan agar ia berhasil dalam hidupnya, sehingga ia merasa puas.

Setiap individu pada dasarnya telah memiliki kualitas - kualitas atau karakteristik tertentu yang akan menjadikan kekuatan individu tersebut ketika menghadapi permasalahan. Kualitas - kualitas tersebut antara lain insight, kemandirian, hubungan, inisiatif, kreatifitas, humor dan moralitas. Saat masih kanak-kanak, kualitas atau karakteristik ini belum kelihatan jelas bentuknya dan seolah dibentuk berdasarkan naluri. Namun, memasuki masa remaja karakteristik ini nampak dalam bentuk perilaku yang akan dilakukan secara sadar dan memiliki tujuan. Ketika memasuki masa dewasa, karakteristik ini menjadi semakin luas, mendalam dan menjadi bagian dari kepribadian individu.

Lefcourt et al (dalam Anastasi & Urbina 2007 : 450) menjelaskan bahwa skala *locus of control* yang lain ditujukan pada usaha menilai hal - hal yang

mencakup berbagai bidang berbeda (misalnya, misalnya prestasi dan afiliasi) atau lingkup kontrol yang berbeda, seperti efektivitas pribadi, kontrol antar pribadi, dan kontrol sosio - politis.

Penyelidikan tentang peran harapan kontrol dalam praktik yang berkaitan dengan kesehatan amatlah banyak. Disamping itu, lokus kontrol merupakan aspek motivasi yang umumnya penting dan erat terkait. (Anastasi & Urbina 2007 : 451)

Locus of control merupakan karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh individu yang menjadi pusat kendali dari tindakan dan perilaku mereka, segala sesuatu yang ingin dicapainya tergantung dari pusat kontrol yang mereka miliki. Seorang perawat yang memiliki pusat kendali internal akan menghubungkan seluruh kejadian dalam hidupnya dikarenakan kemampuan, minat dan usahanya. Sedangkan seorang perawat yang memiliki pusat kendali eksternal selalu berkeyakinan bahwa hasil dan perilakunya dipengaruhi oleh nasib, keberuntungan, sosial ekonomi, dan pengaruh orang lain.

Sebagaimana Smith (2007:2) menjelaskan bahwa *locus of control* didasarkan kepada apakah seseorang individu mempercayai ada hubungan sebab akibat antara keputusan dengan perilakunya dan hasil potensial dari keputusan dan perilaku.

Para perawat yang memiliki orientasi *locus of control* internal cenderung suka bekerja keras, memiliki inisiatif, selalu berusaha menemukan suatu pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin dan selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. Dengan orientasi *locus of control* internal yang dimiliki, para perawat mampu mengendalikan kejadian atau kegiatan - kegiatan selama melakukan tindakan perawatan terhadap pasien di

Puskesmas dengan penuh keyakinan bahwa usahanya akan berhasil, sehingga mereka cenderung merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Sedangkan para perawat yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung kurang memiliki inisiatif, kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah, mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, kurang suka berusaha karena percaya bahwa faktor luar dirinya diantaranya nasib, keberuntungan dan pengaruh orang lain yang mengontrol. Oleh karena itu, perawat dengan orientasi *locus of control* eksternal sering merasa bahwa mereka kurang mampu atau bahkan tidak mampu mengendalikan tindakan perawatan terhadap pasien dipuskesmas, sehingga mereka cenderung kurang dan bahkan tidak merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Locus of control mengacu pada penyebab kejadian didalam hidup mereka, baik keberhasilan dan kegagalan mereka. Penyebab tersebut didorong secara internal dan eksternal. Demikian, dorongan internal merujuk pada kepuasan kerja, harga diri, dan kualitas hidup sebenarnya. Sebaliknya, dorongan eksternal merujuk pada pekerjaan yang lebih baik, promosi dan upah yang lebih tinggi yang dapat diberikan oleh supervisor, manajer dan organisasi untuk mendorong pekerja meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi mereka. (Karimi & Alipour, 2011:234)

Berdasarkan penelitian Tampubolon (2004: 138) bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan tentang apa yang menentukan seseorang puas atau tidak dengan sistem kontraprestasi yang dia terima. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan merupakan reaksi yang kompleks terhadap berbagai keadaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Salah satu faktor tersebut adalah perbedaan *locus of control* yang dimiliki oleh masing - masing individu. Rotter (dalam Gibson, dkk. 1996:161-162) menyetujui

bahwa banyak orang memandang dirinya tidak berdaya menghadapi takdir, dikendalikan oleh kekuatan luar yang lebih besar dimana mereka punya sedikit pengaruh jika ada. Orang seperti itu percaya bahwa kedudukan pengendalian adalah urusan eksternal dibanding internal. Studi dari 900 karyawan dalam jasa kepentingan umum menemukan bahwa karyawan yang dikendalikan secara internal lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih mungkin berada dalam posisi kepemimpinan., dan lebih puas dengan kepemimpinan partisipatif daripada karyawan yang melihat diri mereka dikendalikan secara eksternal (dalam Gibson, dkk. 1996:161-162).

Penelitian yang dilakukan oleh Robbins & Judge (2008:110) menemukan bahwa para perawat yang tidak puas dengan mayoritas dalam hal aspek kepuasan kerja diantaranya kerja itu sendiri, bayaran, kenaikan jabatan, pengawasan dan rekan kerja, berarti juga tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Hal itu sesuai dengan apa yang diutarakan oleh Rohimah bahwa, setiap individu dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, terdiri dari faktor yang berasal dari dalam diri manusia (faktor internal), yang meliputi motivasi, persepsi, dan emosi. Serta faktor yang berasal dari luar diri manusia (faktor eksternal), yaitu lingkungan kerja, budaya kerja (Rohimah, 2005; 1).

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa *locus of control* mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja perawat Puskesmas, sehingga dapat dilihat bahwa perawat yang memiliki internal *locus of control* cenderung merasakan kepuasan dalam pekerjaannya dan begitu pula sebaliknya.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara *locus of control* dengan kepuasan kerja Pada Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang.

