

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* DAN *LOCUS OF CONTROL EKSTERNAL* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEBISNIS MLM (*MULTI LEVEL MARKETING*) ORIFLAME DI SURABAYA DALAM KOMUNITAS M3 NETWORK**

**SKRIPSI**



oleh

**Kuni Zakiyah**  
**NIM. 11410097**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2017**

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* INTERNAL DAN *LOCUS OF CONTROL* EKSTERNAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEBISNIS MLM (*MULTI LEVEL MARKETING*) ORIFLAME DI SURABAYA DALAM KOMUNITAS M3 NETWORK**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam

Memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi )

oleh

**Kuni Zakiyah**  
**NIM. 11410097**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2017**

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* DAN *LOCUS OF CONTROL EKSTERNAL* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEBISNIS MLM (*MULTI LEVEL MARKETING*) ORIFLAME DI SURABAYA DALAM KOMUNITAS M3 NETWORK**

**SKRIPSI**

oleh

**Kuni Zakiyah**  
NIM. 11410097

Telah Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing



**Drs. H. Yahya, MA**  
NIP. 19660518 199103 1 004

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



**Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag**  
NIP. 197307102000031002

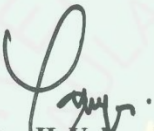
# SKRIPSI

## **PENGARUH *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* DAN *LOCUS OF CONTROL EKSTERNAL* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEBISNIS MLM (*MULTI LEVEL MARKETING*) ORIFLAME DI SURABAYA DALAM KOMUNITAS M3 NETWORK**

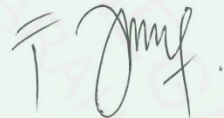
Telah dipertahankan di depan dewan penguji  
pada tanggal, 12 Juli 2017

### Susunan Dewan Penguji


Dosen Pembimbing

  
**Drs. H. Yahya, MA**  
NIP. 19660518 199103 1 004

Penguji Utama

  
**Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si**  
NIP. 19760512 200312 1 002

Ketua Penguji

  
**Rika Fuaturosida, MA**  
NIPT. 198330429201608012038

Skripsi ini telah dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang  
Tanggal, 12 Juli 2017



**Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag**  
NIP. 197310 200003 1 002



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kuni Zakiyah

NIM : 11410097

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa penelitian yang peneliti buat dengan judul “Pengaruh *Locus Of Control Internal* Dan *Locus Of Control Eksternal* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame Di Surabaya Dalam Komunitas M3 Network” adalah benar-benar hasil sendiri baik sebagian ataupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan mejadi tanggung jawab dosen pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi akademik.

Malang, 12 Juli 2017  
Peneliti,



Kuni Zakiyah  
NIM. 11410097

## MOTTO

**Manusia Tak Selamanya Benar Dan Tak**

**Selamanya Salah, Kecuali Ia Yang Selalu Mengoreksi**

**Diri Dan Membenarkan Kebenaran Orang Lain Atas**

**Kekeliruan Diri Sendiri**



## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT atas nikmat, rahmat berkah, cinta, dan kasih sayang-Mu telah memeberikan kekuatan dan membekaliku dengan ilmu. Engkaulah Dzat yang Maha Adil, Maha Mengetahui segala isi hati hambaMu, tiada yang lebih Agung di dunia ini daripada-Mu Ya Allah.

ShalawatsertasalamtetaptercurahkankepadaNabitercinta, yaituNabibesar Muhammad sallallahualaihiwasallam.

Kupersembahkankaryasederhanainikepadakedua orang tua yang sangatsayasayangidancintai.

Merekaselalumemberikankasihsayangdanmemperhatikanpendidikananaknyabai kilmuduniamaupunilmuakhirat.

Ayah Saiful dan Ibu Anik tercinta...

Terimakasih yang takterhingga, sayapersembahkanskripsiinikepada ayah dan ibu yang telahmemberikankasihsayang, dukungan, danda. Untuk ayah danibuterimakasihselalumembuatsayatermotivasidanselalumenyiramikasihsayangdengantulus, selalumendoakansaya. Terimakasihayahdan ibu....

Kepadaadik-adik saya yang tercinta Vina Rohmatul Ummah, Devi Arifatin Adillah dan Muhammad Alif Fahmi Rizqi, yang selalumenyemangatisaya, membantu, danpendorong agar sayalebihbaik. Serta terimakasihbuatadik-adik sayaatasdukungandandaonya, hanyakaryasederhanaini yang bisasayaberikan dan persembahkan untuk kalian.

Alhamdulillahirobbil 'aalamiin.





## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbil alamin, puji syukur kehadirat Allah SWT karena hanya dengan rahmat dan kasihNya sehingga penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* terhadap Kepuasan Kerja Pada Pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame Di Surabaya dalam Komunitas M3 Network” dapat diselesaikan dengan baik dan memuaskan.

Shalawat serta salam tetap tercurahkan kepada Nabi tercinta, yaitu Nabi besar Muhammad sallallahualaihiwasallam. LimpahkankehadiratNabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatnya, yang telah mempertaruhkan segala nikmat yang telah diberikan oleh Allah dengan Nuur Ilahi.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi salah satu persyaratan kelulusan program studi S1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Sebagai manusia yang tidak luput dari kesalahan, maka skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Penulisan ini dapat diselesaikan berkat bantuan dari semua pihak. Makadari itu, peneliti ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar- sebesarnyanya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. M. LutfiMustofa, M. Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas dan dosen wali Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. BapakDrs.H. Yahya, MA selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberi masukan, saran sertabimbingan dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Retno Manguestuti,M.Si selaku dosen wali yang telah banyak memberi dukungan serta masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi yang tidak bisa disebutkan satu persatu terimakasih atas bantuan akademisnya selama ini.
6. Untuk keluarga saya, kedua orang tua saya Ayah M. Saiful Ali dan Ibu Anik Hidayati dan juga adik-adik saya Vina, Devi dan Fahmi yang selalu memberi dukungan dan semangat serta doa yang tulus tiada henti sehinggaskripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
7. Untuk Mbak Fadillah Asmarani S.Psi selaku asisten pembimbing skripsi yang selalu memberikan masukan dan membantu serta saran dalam penulisan skripsi.
8. Untuk mbak Sulistiowati selaku *Upline* member Oriflame serta mbak sepupu saya yang selalu memberikan saran dan masukan dalam penulisan skripsi serta membantu penyebaran skala kepada *member-member* oriflame selama penelitian ini berlangsung.

9. Untuk kekasih hatiku Mufti Syahli, terima kasih karena selalu memberikan semangat dan dukungan serta selalu mengingatkan untuk segera menyelesaikan skripsi dan terima kasih telah meluangkan waktunya selama hampir 8 tahun ini bersamaku serta terima kasih atas cinta dan kasih sayangnya selama ini.
10. Untuk teman-temansaya satu angkatan 2011 yang selalu memberi warna dalam hidup saya di kampus. Mbak Hubbil, Sofi, Ghiran, Eka, Lautry dan Saya terima kasih untuk dukungan kalian dan memberikan saran penulisan skripsi dan terima kasih telah menjadi sahabat terbaik.
11. Untuk sahabat-sahabat saya yang selalu memberi kasih sayangnya dalam hidup saya Mak Aisa, Finta dan Hanum, terima kasih karena telah selalu mendukung selalu dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini.
12. Untuk sahabat *pinguiners* aya yang tinggal di *heaven* 148 kakak Fita, Ridha, Bara, Bu Athik, Lolita, Bu Hana, Lina, Bunga dan Vinda yang selalu membantu, memberi masukan serta semangat dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
13. Untuk teman satu pembimbing saya, Yasmin, Aini Sunnia, Fajril, Nelly, Sulton, Slamet, Ve, Ulya Dina, Arik Wijaya, Azmi dkk terima kasih dukungannyadan saling membantu dalam kelancaran penulisan skripsi.
14. Kepada semua *member* Oriflame yang telah membantu kelancaran penelitian dan bersedia menjadi subyek penelitian.
15. Pihak – pihak lain yang secara tidak langsung juga banyak mendukung terselesaikannya skripsi ini.

Dengan diiringi do'a dan ucapan terima kasih, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan barokah. Guna penyempurnaan penelitian ini, peneliti mengaharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi sempurnanya tulisan ini. Semoga penelitian ini bisa memberikan manfaat dan barokah bagi peneliti dan pembaca. AmiinYaRobbal 'Alamiin.

Malang, 12 Juni 2017

Peneliti,

Kuni Zakiyah



## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul .....</b>	<b>v</b>
<b>Halaman Judul.....</b>	<b>vi</b>
<b>Halaman Persetujuan .....</b>	<b>iii</b>
<b>Halaman Pengesahan .....</b>	<b>iv</b>
<b>Surat Pernyataan .....</b>	<b>v</b>
<b>Halaman MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>halaman Persembahan .....</b>	<b>viii</b>
<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>ix</b>
<b>Daftar Isi.....</b>	<b>xiii</b>
<b>Daftar Tabel .....</b>	<b>xvi</b>
<b>Daftar Gambar.....</b>	<b>xvii</b>
<b>Daftar Lampiran.....</b>	<b>xviii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xix</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xx</b>
<b>مستخلص البحث.....</b>	<b>xxi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>14</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	14
B. Rumusan Masalah .....	14
C. Tujuan Penelitian .....	14
D. Manfaat Penelitian .....	15
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>16</b>
A. Locus of Control .....	16
1. Definisi <i>Locus of Control</i> .....	16
2. Orientasi <i>Locus of Control</i> .....	19
a. <i>Locus of Control Internal</i> .....	21
b. <i>Locus of Control Eksternal</i> .....	25
3. Faktor Pembentuk <i>Locus of Control</i> .....	29
4. <i>Locus of Control</i> dalam Pandangan Islam .....	35
B. Kepuasan Kerja .....	40
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	40
2. Teori-teori Kepuasan Kerja .....	45
3. Faktor-faktor penentu Kepuasan Kerja.....	49
4. Dampak Kepuasan dan Tidak Kepuasan Kerja.....	56
5. Kepuasan Kerja dalam Prespektif Islam .....	60
C. Hubungan <i>Locus of Control</i> dan Kepuasan Kerja.....	62
D. Hipotesis .....	71



E. Mind Map ( <i>Logical Frame Work</i> ) Hubungan <i>Locus of Control</i> dengan Kepuasan kerja .....	73
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>74</b>
A. Rancangan Penelitian .....	74
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	75
C. Definisi Operasional .....	75
1. <i>Locus of Control</i> .....	75
2. Kepuasan Kerja .....	76
D. Populasi dan Sampel .....	77
1. Populasi .....	77
2. Sampel .....	77
3. Tempat dan Waktu Penelitian .....	78
E. Teknik Pengumpulan Data .....	79
1. Metode observasi .....	79
2. Metode wawancara .....	80
3. Angket .....	81
F. Instrumen Penelitian .....	82
1. Skala <i>Locus of Control</i> .....	83
2. Skala Kepuasan Kerja .....	84
G. Prosedur Penelitian .....	86
H. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	86
1. Validitas .....	86
2. Reliabilitas .....	88
I. Analisis Data .....	88
1. Mencari Mean .....	88
2. Mencari Standar Deviasi .....	89
3. Analisa Prosentase .....	89
4. Uji Normalitas .....	89
5. Analisa Korelasi .....	89
6. Pengujian Regresi .....	90
7. Tingkat Kategorisasi .....	91
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>92</b>
A. Pelaksanaan Penelitian .....	92
1. Gambaran Lokasi Penelitian .....	92
2. Waktu dan Tempat Penelitian .....	94
3. Jumlah Subjek Penelitian beserta Gambaran Subjek Penelitian .....	94
B. Hasil Penelitian .....	94
C. Temuan Penelitian .....	109
D. Pembahasan .....	110
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>123</b>

A. Kesimpulan.....	123
B. Saran.....	125
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>127</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>130</b>



## Daftar Tabel

Tabel 3.1 Rancangan Penelitian.....	75
Tabel 3.2 Penilaian Instrumen.....	83
Tabel 3.3 Blue Print Kepuasan kerja.....	84
Tabel 3.4 Blue Print <i>Locus of Control</i> .....	85
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	90
Tabel 3.6 Tabel Kategorisasi.....	91
Tabel 4.1 Validitas <i>Locus of Control Internal</i> .....	95
Tabel 4.2 Validitas <i>Locus of Control Eksternal</i> .....	96
Tabel 4.3 Validitas Kepuasan kerja.....	97
Tabel 4.4 Nilai Alpha Cronbach's.....	99
Tabel 4.5 Uji Analisa Deskriptif Kepuasan kerja.....	101
Tabel 4.6 Uji Analisa Deskriptif <i>Locus of Control Internal</i> .....	103
Tabel 4.7 Uji Analisa Deskriptif <i>Locus of Control Eksternal</i> .....	104
Tabel 4.8 Model Summary.....	107
Tabel 4.9 Anova.....	107
Tabel 4.10 Koefisien.....	108
Tabel 4.11 Kepuasan Kerja .....	109
Tabel 4.12 <i>Locus of Control Internal</i> .....	110
Tabel 4.13 <i>Locus of Control Eksternal</i> .....	110

## Daftar Gambar

Gambar 4.1 Diagram Kepuasan Kerja.....102

Gambar 4.2 Diagram *Locus of Control Internal* .....104

Gambar 4.3 Diagram *Locus of Control Internal*.....105



## Daftar Lampiran

- Lampiran 1. Tanda Bukti Konsultasi Bimbingan Skripsi
- Lampiran 2. Skala Penelitian *Locus of Control*
- Lampiran 3. Skala Penelitian Kepuasan Kerja
- Lampiran 4. Hasil Uji Beda Variabel *Locus of Control*
- Lampiran 5. Hasil Uji Beda Variabel Kepuasan kerja
- Lampiran 6. Deskripsi Variabel Penelitian
- Lampiran 7. Uji Normalitas
- Lampiran 8. Uji Linieritas
- Lampiran 9. Tabulasi Skala *Locus of Control Internal*
- Lampiran 10. Tabulasi Skala *Locus of Control Eksternal*
- Lampiran 11. Tabulasi Skala Kepuasan Kerja
- Lampiran 12. Kategorisasi
- Lampiran 13. Uji Validitas *Locus of Control Internal*
- Lampiran 14. Uji Validitas *Locus of Control Eksternal*
- Lampiran 15. Uji Validitas Kepuasan Kerja
- Lampiran 16. Uji Korelasi *Locus of Control Internal* dan *Locus of Control Eksternal* dengan Kepuasan Kerja
- Lampiran 17. Uji Regresi
- Lampiran 18. Surat Pernyataan
- Lampiran 19. Artikel



## ABSTRAK

Kuni Zakiyah, 2017. Pengaruh *Locus of Control Internal* dan *Locus of Control Eksternal* terhadap Kepuasan Kerja pada Pebisnis MLM(Multi Level Marketing) Oriflame di Surabaya dalam Komunitas M3 Network

**Pembimbing : Drs. H. Yahya. MA**

**Kata kunci:**(*Locus of Control Internal, Locus of Control Eksternal, Kepuasan Kerja*)

Peelitian ini terinspirasi oleh pengalaman pribadi peneliti. Bisnis MLM yang digeluti adalah Oriflame. Bisnis ini diminati oleh banyak kalangan karena biayanya yang relatif murah dan banyak keuntungan yang bisa didapatkan mulai dari keuntungan dari penjualan produknya, gaji perbulannya dan *cash award*. Namun banyak dari mereka yang hanya menginginkan hadiah ataupun uang tanpa bekerja atau menjalankan bisnisnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) tingkat kepuasan kerja 2) tingkat *locus of control internal* dan tingkat *locus of control eksternal* 3) hubungan *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* dengan kepuasan kerja pebisnis MLM Oriflame

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah *member* Oriflame di Surabaya dalam komuitas M3 Network sebanyak 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:1) tingkat kepuasan kerja berada pada kategori sedang dengan prosentase 68% sebanyak 34 orang; 2) tingkat *locus of control internal* berada pada kategori sedang dengan prosentase 76% sebanyak 38 orang dan tingkat *locus of control eksternal* berada pada kategori sedang dengan prosentase 58% sebanyak 29 orang 3) terdapat hubungan positif yang signifikan antara *locus of control internal* dengan kepuasan kerja *member* Oriflame dengan nilai uji korelasi  $r_{xy}$  0,386 yang artinya semakin tinggi *locus of control internal* maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerjanya dan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *locus of control eksternal* dengan kepuasan kerja *member* Oriflame dengan nilai uji korelasi  $r_{xy}$  -0,228 yang artinya semakin tinggi *locus of control eksternal* maka akan semakin rendah kepuasan kerjanya serta nilai  $F_{hitung}$  sebesar 109,245 nilai sig.  $F(0,004)$  lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* menyumbang sebesar 43% terhadap kepuasan kerja dan masih terdapat 57% pengaruh variabel lain terhadap kepuasan kerja pada pebisnis MLM Oriflame di Surabaya selain *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*.

## ABSTRACT

KuniZakiyah, 2017. The Effect of Locus of Control Internal and Locus of Control Eksternal on Job Satisfaction of MLM (Multi Level Marketing) Business People of Oriflame in Surabaya in M3 Community Network.

**Supervisor: Drs.H. Yahya.MA**

---

**Keywords:** (*Internal Locus of Control, External Locus of Control, Job Satisfaction*)

This research was inspired by the researcher's own personal experience. The MLM (Multi Level Marketing) business undertaken was Oriflame. This business was preferred by many people because the cost was relatively cheap and many advantages could be obtained from the profits of sales, monthly salary and the cash award. However, many of them only wanted the gift or money without working or running their business.

The purpose of this study was to determine: 1) the level of job satisfaction 2) the levels of internal locus of control and external locus of control 3) the relationship between internal locus of control and external locus of control and job satisfaction of Oriflame MLM business people.

This research used a quantitative approach. The subjects of the research were members of Oriflame in Surabaya in M3 Network community as many as 50 people. The results showed that: 1) the level of job satisfaction was in the medium category with the percentage of 68% as many as 34 people; 2) the level of internal locus of control was in the medium category with a percentage of 76% as many as 38 people and the level of external locus of control was in the medium category with a percentage of 58% as many as 29 people 3) there was a significant positive relationship between internal locus of control and job satisfaction of Oriflame members with correlation test value  $r_{xy}$  of 0.386 which meant the higher the internal locus of control was, the higher the job satisfaction and there was a significant negative correlation between external locus of control and the job satisfaction of Oriflame members with correlation test value  $r_{xy}$  of -0.228 which meant the higher the external locus of control was, the lower the job satisfaction and  $F_{\text{calculated}}$  value of 109.245 sig.F (0,004) was smaller than  $\alpha$  (0.05) locus of control internal and external locus of control accounted for 43% of job satisfaction and there was still a 57% influence of other variables on job satisfaction of Oriflame MLM business people in Surabaya apart from the internal and external locus of controls.

## الملخص

كوني زكية، ٢٠١٧. تأثير مركز الضبط على الرضا الوظيفي من رجال الأعمال MLM (تسويق الدرجات المتعددة) أوريفليم في سورابايا في شبكة الجماعة M٣

المشرف: الحاج يحيى. الماجيستر

كلمات البحث: (مركز الضبط الداخلي، مركز الضبط الخارجي، الرضا الوظيفي)

هذا الباحث ملهم من الخبرة الشخصية عند الباحث. العمل MLM المشاركة هي أوريفليم. هذا العمل يتحمسه الكثيرون للتكلفة الرخيصة والعديد من المزايا التي يمكن الحصول عليها من الأرباح من بيع منتجاتها، الراتب الشهري وجائزة تقديية. ولكن العديد منهم يريدون جائزة فقط أو المال من دون العمل أو ممارسة أعمالهم.

الغرض من هذا البحث هو معرفة ما يلي: (١) مستوى الرضا الوظيفي (٢) مستوى مركز الضبط الداخلي ومركز الضبط الخارجي (٣) العلاقة بين مركز الضبط الداخلي ومركز الضبط الخارجي بالرضا الوظيفي من رجال الأعمال MLM أوريفليم.

يستخدم هذا البحث النهج الكمي. موضوع البحث هو أعضاء أوريفليم في سورابايا في شبكة الجماعة M٣ بعدد ٥٠ شخصا. أظهرت نتائج البحث أن: (١) مستوى الرضا الوظيفي في الفئة المتوسطة بنسبة ٦٨٪ بعدد ٣٤ شخصا. (٢) مستوى مركز الضبط الداخلي في الفئة المتوسطة بنسبة ٧٦٪ بعدد ٣٨ شخصا ومستوى مركز الضبط الخارجي في الفئة المتوسطة بنسبة ٥٨٪ بعدد ٢٩ شخصا (٣) هناك علاقة إيجابية هامة بين مركز الضبط الداخلي والرضا الوظيفي أعضاء أوريفليم مع قيمة اختبار الارتباط  $r_{xy}$  من ٠.٣٨٦ التي معناها بزيادة الارتفاع من مركز الضبط الداخلي فارتفاع الرضا الوظيفي، وهناك علاقة سلبية هامة بين مركز الضبط الخارجي من أوريفليم عضوا السيطرة أماكن العمل الرضا الوظيفي أعضاء أوريفليم مع قيمة اختبار الارتباط  $r_{xy}$  من -٠.٢٢٨، التي معناها بزيادة الارتفاع من مركز الضبط الخارجي فانخفض الرضا الوظيفي مع قيمة  $F_{hitung}$  ١٠٩،٢٤٥ قيمة sig. F (٠،٠٠٤) أصغر من (٠،٠٥) مركز الضبط الداخلي و مركز الضبط الخارجي تساهم على ٤٣٪ من الرضا الوظيفي ولا يزال هناك ٥٧٪ تأثيرا من المتغيرات الأخرى على الرضا الوظيفي على رجال الأعمال MLM أوريفليم الامتيازات في سورابايا غير مركز الضبط الداخلي ومركز الضبط الخارجي.

# BAB I

## PEDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Penelitian ini terinspirasi oleh pengalaman pribadi peneliti yang telah menggeluti bisnis MLM kurang lebih selama 1 tahun. Peneliti tertarik terjun di bisnis MLM (*Multi Level Marketing*) karena bisnis ini menjanjikan percepatan jenjang karir dan *income* yang besar serta fleksibelnya tempat dan waktu kerjanya yang hanya via online (*handphone*) serta dapat dikerjakan oleh siapapun. Bisnis ini sangat diminati karena pendaftarannya pun relatif murah dengan kisaran 10.000 s/d 100.000 rupiah. Selain itu, keuntungan bisnis MLM adalah mendapatkan diskon sebesar 10% - 30% dari harga katalog (harga distributor).

Bersumber pada pengalaman peneliti *Multi level Marketing* (MLM) adalah sistem penjualan secara bertingkat dari distributor mandiri yang memiliki peluang untuk mendapatkan penghasilan dengan 2 macam cara. Pertama, penjualan produk langsung ke konsumen, *member* mendapat keuntungan langsung atas dasar perbedaan atau selisih antara harga distributor dengan harga konsumen. Kedua, *member* bisa menerima potongan harga atas dasar jumlah produk/jasa yang dibeli oleh *member* kelompok bisnis untuk penjualan atau pemakaian, termasuk jumlah penjualan pribadi. Hal tersebut sesuai dengan yang di ungkapkan oleh



Herefa *Multi Level marketing* (MLM) secara etimologi berarti pemasaran yang berjenjang banyak (Harefa, 1999: 4).

Perbedaan menjalankan bisnis MLM dengan pekerjaan-pekerjaan lainnya adalah tugas yang dikerjakan, dimana bisnis MLM tugasnya adalah tiap bulan ada target yang harus dipenuhi dengan mendapatkan point dari tiap perjuala barang dilakukan oleh masing-masing tim agar mendapatkan reward dan bisa naik level. Tantangan yang harus dihadapi oleh pebisnis MLM adalah dimana point yang didapatkan selama 1 bulan tidak diakumulasi sehingga jika bulan ini tidak mencapai target maka tidak akan naik level dan point menjadi 0. Sehingga untuk mencapai semua tugass-tugas dalam pekerjaan bisnis MLM para pebisnis harus memiliki kepercayaan diri yang tinggi serta keyakinan terhadap kemampuan diri dan keyakina terhadap hasil usaha agar semua tugas dan target tiap bulannya dapat tercapai (Harefa, 1999:56).

Bisnis MLM yang digeluti oleh peneliti adalah bisnis MLM Oriflame. Oriflame adalah sebuah perusahaan kosmetika asal Swedia yang masuk di Indonesia sejak tahun 1986 ([www.id.oriflame.com](http://www.id.oriflame.com)). Peneliti terdorong untukterjun ke bisnis MLM oriflame karena pendaftarannya relatif murah hanya 49.900 rupiah, mendapatkan diskon sebesar 23% dari harga katalog atau harga konsumen, produknya berkualitas bagus dan bisa medapatkan penghasilan tambahan.



Menurut pengalaman peneliti, dalam menjalankan bisnis MLM harus mempunyai keyakinan yang kuat dan kepercayaan diri yang tinggi agar dapat meyakinkan orang lain supaya mau menjadi rekan bisnisnya serta membeli produk-produk yang dijualnya. Hal tersebut juga dibutuhkan untuk mencapai sebuah keberhasilan dan kesuksesan dalam menjalankan bisnis MLM, karena dalam bisnis MLM harus mencapai target sesuai dengan level impiannya.

Mencapai sebuah level impian tersebut banyak tantangan yang harus dihadapi, contohnya; produknya tidak terjual atau tidak laku, target tidak tercapai dan banyak orang yang menolak menjadi rekan bisnisnya serta rekan kerja (*dowline* atau *upline*) yang tidak mau melanjutkan bisnisnya lagi. Berdasarkan pengalaman pribadi peneliti dan wawancara pada *member* oriflame lain, dalam menghadapi tantangan tersebut banyak pebisnis yang mulai mengalami penurunan kinerja dan kurang memiliki keyakinan bahwa mereka bisa menghadapi tantangan pekerjaan yang tengah dihadapinya. Namun banyak juga dari mereka yang masih terus lanjut dan bertahan dalam bisnis MLM serta memiliki keyakinan melalui bisnis MLM mereka bisa sukses.

Dasar dari pengalaman peneliti, cara kerja dalam bisnis MLM oriflame adalah jual, rekrut dan bina. Semua *membernya* harus menjual produk-produk oriflame dengan target penjualan tertentu, *membernya* harus merekrut orang untuk menjadi rekan bisnisnya dan *membernya* juga

harus membina rekrutan tersebut agar mampu menjalankan pekerjaannya dan bisa memenuhi targetnya.

Namun temuan fenomena saat di lapangan menunjukkan tidak semua *membersnya* menyukai pekerjaan-pekerjaan dalam bisnis oriflame ini. Ada beberapa *member* yang hanya menyukai salah satu pekerjaan dalam bisnis oriflame yaitu menjual saja. Ada juga yang hanya menyukai pekerjaannya yaitu menjual dan merekrut. Tetapi ada juga *member* yang mengerjakan ketiganya pada awalnya *member* tersebut semangat dalam mengerjakan setiap tugas dan target yang diberikan dalam pekerjaannya, namun seiring berjalannya waktu ada beberapa *member* yang cenderung merasakan tidak puas karena targetnya selalu tidak tercapai atau tidak mendapat *reward* yang diinginkan sehingga *member* tersebut kerjanya tidak maksimal lagi (wawancara, 12-12-16). Sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Locke (1976) yang menganggap bahwa sebuah pekerjaan adalah hasil kepuasan dari interaksi kognisi dan mempengaruhi, atau pikiran dan perasaan (dalam Judge dkk, 2001:26).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa ada beberapa *member* yang menjalankan bisnisnya dengan senang hati, terlihat dari sikapnya yang selalu bersemangat dan tidak pernah mengeluh serta sangat menyukai pekerjaannya saat ini. Keadaan ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Locke (1976) yang mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebagai sebuah keadaan emosi menyenangkan atau positif yang

dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (dalam Judge, 2001:26).

Teori kepuasan kerja menurut Locke sesuai dengan teori kepuasan kerja dari Luthan (2006), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan atau pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka yang mampu memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari (Luthan, 2006:243). Teori yang telah dipaparkan ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah persepsi karyawan terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan dan pengalaman kerja.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, peneliti melakukan wawancara lebih dalam lagi terhadap subyek penelitian yakni, *member* MLM Oriflame. Wawancara ini akan lebih mengarah pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dicetuskan oleh Blum (dalam Sutrisno, 2009: 77), yaitu: faktor individual (meliputi: umur, kesehatan watak dan harapan), faktor sosial (meliputi: hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan) dan faktor utama dalam pekerjaan (meliputi: upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk maju dan penghargaan).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti menemukan bahwa permasalahan yang terjadi pada pebisnis MLM oriflame ini terkait faktor yang mempengaruhi kepuasan adalah faktor individual (harapan) dan faktor utama dalam pekerjaan (upah) dimana ada beberapa *member* yang merasa tidak mempunyai harapan terhadap kemampuannya bisa mencapai level impiannya dan mereka tidak terlalu menyukai pekerjaannya karena harus mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini pun tercermin dari kinerja mereka yang tidak pernah mengikuti *training-training* yang diadakan oleh oriflame, *member* tersebut mengaku malas menghadirinya karena mereka beranggapan tidak ada efeknya untuk bisnis mereka (wawancara, 12-12-2016).

Sementara terdapat beberapa *member* lain yang mengaku mereka senang dengan pekerjaan yang saat ini mereka jalani dan mengatakan bahwa pekerjaannya sesuai dengan pribadi mereka dan mereka berkeyakinan bisa mencapai level impiannya. Namun ada bagian pekerjaan dalam bisnis MLM oriflame yang tidak mereka sukai dan sulit untuk dikerjakan yaitu bagian merekrut dan membina. Hal ini menunjukkan bahwa *member* ini merasakan kepuasan kerja yang dapat dilihat dari faktor individual yang dimana subyek mempunyai harapan untuk bisa mencapai level impian dan *member* tersebut merasa mempunyai kesempatan untuk maju (wawancara, 12-12-2016).

Kesimpulan dari wawancara yang dilakukan pada beberapa *member* oriflame menunjukkan bahwa ada *member* yang merasakan ketidakpuasan

dalam bekerja dan ada juga *member* yang merasa puas dalam bekerja. Jika semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tidak menutup kemungkinan bahwa individu tersebut merasakan kepuasan kerja (Sutrisno, 2009:75). Sesuai dengan yang dinyatakan oleh Tiffin (1985) kepuasan kerja itu berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan (dalam Sutrisno, 2009:76).

Saat bekerja tidak menutup kemungkinan individu mendapatkan permasalahan dan kesulitan dalam bertugas. Ketika individu tidak merasakan kepuasan dalam bekerja akan berdampak pada kinerja individu sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan menurun (Dharma, 2005:46). Hasil wawancara menunjukkan bahwa *member* oriflame yang merasakan ketidakpuasan dalam bekerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Kondisi ini terlihat dari subyek yang sudah tidak pernah menjual produk-produk oriflame lagi serta malas mengerjakan bisnisnya lagi (wawancara, 12-12-2016). Hal tersebut juga diperkuat oleh Luthans yang mengemukakan bahwa kepuasan lebih mempengaruhi kinerja daripada kinerja mempengaruhi kepuasan (Luthans, 2006:246). Teori ini memperkuat temuan-temuan peneliti saat di lapangan.

Ada juga *member* yang mengaku senang dengan pekerjaannya cenderung menikmati tantangan kerja yang dihadapi saat ini maupun yang akan dihadapi karena mereka cenderung berpikir bahwa tantangan tersebut adalah sebuah proses yang harus dijalani untuk menuju kesuksesan serta



keberhasilannya nanti. *Member* oriflame juga merasa bahwa pekerjaannya saat ini sesuai dengan pribadinya serta mereka memiliki rekan bisnis yang mampu mendukung kemajuan karir bisnis MLMnya (wawancara, 12-12-16). Keadaan ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh Robbins (1996:324), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya, tantangan kerja, kondisi kerja yang mendukung, sistem kerja yang adil, dan rekan kerja yang mendukung.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ristyana (2015), menunjukkan bahwa kepuasan mempengaruhi kinerja seseorang, dimana kepuasan kerja karyawan dalam kategori cukup tinggi. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang cukup signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan fenomena yang ditemukan peneliti, dimana *member* oriflame menunjukkan penurunan kinerjanya bahkan hampir meninggalkan bisnisnya karena merasakan ketidakpuasan kerja dan ada juga *member* lain yang menunjukkan peningkatan kinerja karena *member* tersebut merasakan kepuasan kerja (wawancara, 12-12-2016). Temuan di lapangan ini juga diperkuat oleh (Fathoni, 2006:174) yang menyebutkan bahwa setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa ada beberapa *member* oriflame menyukai bisnis MLMnya karena sesuai dengan kepribadian mereka, ada juga yang mengatakan bahwa mereka menyukai bisnisnya karena

mereka mempunyai atasan (*upline*) yang mampu mendukung kemajuan bisnisnya (wawancara, 12-12-2016). Fakta di lapangan tersebut sesuai dengan teori yang telah diungkapkan oleh Falikhatun (2003) yang mengemukakan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial, lingkungan kerja, serta budaya organisasi. Sedangkan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan *locus of control* (dalam Afriyanti, 2016:2).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, peneliti menemukan bahwa ada *member* oriflame yang memiliki keyakinan terhadap diri sendiri terhadap kemampuannya. Mereka merasakan kepuasan atas semua pencapaian-pencapaian yang didapatkannya dan merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya sendiri. Peneliti menyimpulkan *member* ini lebih mengarah pada *locus of control internal* dimana. Mereka percaya apa yang subyek alami dan didapatkan saat ini adalah hasil dari perbuatan mereka sendiri. Sedangkan *member* oriflame yang kurang memiliki keyakinan terhadap dirinya sendiri, memandang yang terjadi pada dirinya adalah sebuah takdir dan yang mereka raih adalah sebuah keberuntungan serta bantuan dari orang lain (*upline*). Hal ini menunjukkan bahwa *member* tersebut lebih mengarah pada *locus of control eksternal* (wawancara, 12-12-2016).

Masalah ini sesuai dengan konsep tentang *Locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1966), seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri. Lokus pengendalian ini terbagi menjadi dua yaitu lokus pengendalian internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi. Lokus pengendalian eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi. *Locus of control* atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri (dalam Kreitner & Kinicki, 2005:276).

Sedangkan menurut Ghufron & Rini *locus of control* merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu. Orang yang memiliki pusat kendali internal mempunyai keyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya, kegagalan, keberhasilannya karena pengaruh dirinya sendiri. Orang yang mempunyai pusat kendali eksternal mempunyai anggapan bahwa faktor-faktor yang ada diluar dirinya yang akan mempengaruhi tingkah lakunya, seperti kesempatan, nasib dan keberuntungan (Ghufron & Rini, 2010:65).

Pernyataan-pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang akan memiliki kepuasan kerja, apabila mereka dapat menampilkan perilaku

yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (*internal*) maupun lingkungan diluar dirinya (*eksternal*). Melalui *locus of control* yang dimiliki, perilaku pekerja dapat dijelaskan ketika seorang karyawan merasakan hasil pekerjaan yang mereka lakukan.

Ketika di lapangan peneliti menjumpai ada beberapa *member* dengan kecenderungan ke *locus of control eksternal* dimana mereka merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Keadaan ini terlihat dari kinerja *member* tersebut yang terus menurun, ditunjukkan dari menurunnya level *member* dari posisi sebelumnya dan tidak pernah mengikuti *training-training* atau acara motivasi yang memang rutin diadakan oleh oriflame (wawancara, 12-12-2016). Perkara yang terjadi di lapangan ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rotter (1996), dimana *locus of control* memiliki pengaruh besar pada perilaku seseorang, dimana individu yang termasuk kelompok internal kontrol akan merasa bahwa secara personal mereka dapat mengontrol lingkungan kerjanya dengan kemampuan, keahlian dan usaha mereka. Sebaliknya individu yang termasuk eksternal kontrol mereka merasa banyak faktor luar yang dapat mempengaruhi kesuksesan mereka (dalam Judge, dkk , 2001:28).

Oriflame sering mengadakan promo tertentu pada setiap bulannya untuk *member-membarnya* agar para *membarnya* bisa mencapai target yang ingin dicapai. Selama peneliti menjalankan bisnis MLM oriflame promo yang paling diminati oleh banyak kalangan adalah promo pendaftaran, dimana biaya pendaftarannya bisa di bawah harga normal serta banyak hadiah dan

*reward* yang di tawarkan. Namun dalam kenyataannya calon-calon pebisnis hanya tergiur dengan promo-promo dan hadiah yang ditawarkan. Ketika sudah bergabung dibisnis oriflame, mereka cenderung tidak menjalankan bisnisnya tetapi mereka menginginkan mendapatkan *reward* yang ditawarkan oleh oriflame serta menginginkan berada pada level impiannya karena mereka bergabung hanya ingin coba-coba dan hanya mengandalkan faktor keberuntungan (wawancara, 12-12-2016). Kejadian ini menunjukkan bahwa subyek dengan *locus of control* eksternal yang cenderung merasa ketidakpuasan bekerja.

Fenomena yang ditemukan oleh peneliti saat di lapangan bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2006), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi, *locus of control* dan kepuasan kerja secara langsung mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dan *locus of control* berpengaruh positif baik *locus of control internal* maupun *locus of control eksternal* dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti berasumsi seseorang yang memiliki *locus of control* baik secara *internal* maupun *eksternal* tetap memiliki kepuasan kerja meskipun memiliki tingkat yang berbeda-beda. terlihat dari penampilan kinerja serta kepuasan kerjanya. Namun kenyataan di lapangan hanyalah seseorang yang memiliki *locus of control internal* yang merasakan kepuasan kerja karena



mereka mampu mengontrol dirinya dan lingkungan kerja sesuai dengan hasil yang diinginkan.

Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang menguatkan asumsi awal peneliti, penelitian yang dilakukan oleh Herera (2013) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT Pratapa Nirmala Semarang dan terdapat pengaruh yang signifikan *locus of control*.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Afriyanti (2016) pada seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang, menyatakan bahwa *internal locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan maupun kinerja karyawan. *Locus of control external* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan maupun kinerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa individu yang memiliki *locus of control internal* yang merasakan kepuasan kerja dan yang memiliki *locus of control eksternal* cenderung tidak merasakan kepuasan kerja. Padahal oriflame selalu memberi kemudahan-kemudahan pada *membernya* dengan memberi fasilitas dengan setiap bulan mengadakan training-training, promo, hadiah, *reward* dll agar *membernya* mempunyai keyakinan agar dapat mencapai keberhasilan yang sesuai dengan keinginan. Namun tetap saja masih banyak yang tidak mengikuti *trainingnya* dan tidak menjalankan bisnis MLM Oriflame. Yang

menjadi perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada subyek yang diteliti oleh peneliti yaitu *member* dari bisnis MLM Oriflame yang ada di Surabaya dan kelebihan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui *member* bisnis MLM Oriflame yang memiliki *locus of control internal* atau *locus of control eksternal* yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Penelitian ini dilakukan di kantor cabang Oriflame yang di Surabaya, karena kantor cabang Surabaya baru 10 tahun beroperasi, namun saat ini menjadi kantor cabang Oriflame terbaik nomor satu di Indonesia. Kantor cabang Oriflame Surabaya meskipun baru 10 tahun beroperasi namun sudah banyak prestasinya karena tercatat member Oriflame terbanyak saat ini adalah berada pada pulau Jawa yakni Jawa Timur. Dulunya member yang berada di Jawa Timur tergabung dengan kantor cabang Oriflame Bali.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan peneliti ingin meneliti tentang “Pengaruh *Locus of Control Internal* dan *Locus of Control Eksternal* terhadap Kepuasan Kerja pada Pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame di Surabaya dalam Komunitas M3 Network”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pada pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3 Network ?

2. Bagaimana tingkat *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* pada pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3 Network ?
3. Adakah hubungan antara *locus of control internal* dengan kepuasan kerja pada pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame Di Surabaya Dalam Komunitas M3 Network ?
4. Adakah hubungan antara *locus of control eksternal* dengan kepuasan kerja pada pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame Di Surabaya Dalam Komunitas M3 Network ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja pada pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3 Network;
2. Mengetahui bagaimana tingkat *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3 Network;
3. Mengetahui bagaimana pengaruh *locus of control internal* terhadap kepuasan kerja pada pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3 Network.
4. Mengetahui bagaimana pengaruh *locus of control eksternal* terhadap kepuasan kerja pada pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3 Network.

#### **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbang data atau informasi dalam perkembangan keilmuan Psikologi Organisasi dalam kaitannya dengan kepuasan kerja dan psikologi kepribadian yang dalam kaitannya dengan *locus of control*. Serta dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian dalam bidang yang sejenis di masa mendatang.

### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu *memberikan* informasi pengetahuan bagi industri dan organisasi, mengenai bagaimana *locus of control* dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat menginspirasi cara-cara yang dapat diterapkan dalam organisasi supaya memiliki karyawan yang memiliki kepuasan kerja dan dapat meningkatkan produktivitas serta meningkatkan kinerjanya.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. *Locus of control*

##### 1. Definisi *Locus of control*

Sejak pengenalannya oleh Julian B. Rotter pada tahun 1966, *locus of control* telah dikembangkan lebih jauh dan terus menarik perhatian. Pada dasarnya, istilah ini merujuk pada batas sampai dimana orang yakin bahwa peristiwa-peristiwa yang terjadi masih berada dalam kontrol mereka (*locus of control internal*) atau berada dalam kontrol orang lain atau keadaan yang lain atau *locus of control eksternal* (dalam Richard, 2009:171). Konsep *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter berdasarkan pendekatan *social learning theory* (Wolman, 1977:443).

Menurut Rotter (1966) menyatakan bahwa penguatan tidak otomatis menentukan perilaku karena manusia memiliki kemampuan untuk melihat hubungan sebab akibat antara perilaku mereka dan peluang kemunculan penguatan (dalam Feist & Feist, 2008:443). Rosenblatt (1984) menjelaskan bahwa *locus of control* dapat didefinisikan sebagai keyakinan masing-masing individu karyawan tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya.

Rotter (1966) mengatakan *locus of control* adalah suatu struktur yang menjadi landasan dari perasaan seseorang terhadap tanggung jawab atas suatu kejadian yang menimpa mereka (dalam Parija, 2013:6). *Locus of control*



adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966 dalam Ayudiati, 2010:4).

Konsep *locus of control* didefinisikan Rotter (1966) :

*“Locus of control refers to the degree to which person expect that reinforcement and other out comes of their behavior is dependent ontheir behavior or personal characteristics. Reinforcement is perceived by the subject as flowing some action of his own but not being entirely contingent upon his action, then, in our culture it is typically perceived as the result of luck, chance, fate, as under the control of powerful others, or as unpredictable because of the great complexity of the force surrounding hum. When the event is interpreted in this way by on individual, we have labeled this abelieve in external control. If the person perceives that the event is contingent upon his own behavior or his own relatively permanent characteristics, we have termend this abelieve in internal control”* (dalam Allen, 2003:293).

Dari pendapat Rotter di atas dapat di simpulkan bahwa *locus of control* merujuk pada keyakinan seseorang tentang pengendali seluruh kejadian dalam hidup. Seseorang yang menganggap kejadian baik dan buruk merupakan hasil dari apa yang mereka lakukan disebut sebagai *locus of control internal*. Sedangkan Individu yang menganggap kejadian dalam hidup berdasarkan pada kekuatan yang mengontrol seperti hasil dari keberuntungan atau kekuatan orang lain disebut *locus of control eksternal*. Seseorang dengan *locus of control internal* memiliki tanggungjawab atas perbuatan dan menerima pertanggungjawaban dari hasilnya. Sedangkan seseorang dengan *locus of control eksternal* cenderung menyalahkan pada orang lain atau mengatakan hal yang terjadi merupakan hasil atau akibat dari kejadian lainnya yang berasal dari luar dirinya.

Menurut J. Jung, dalam bahasa Indonesia *Locus of control* biasa disebut dengan pusat kendali. Konsep mengenai pusat kendali ini berasal dari teori konsep diri Julian B. Rotter atas dasar teori belajar sosial yang memberikan gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu, perilakunya. Konsep ini menerangkan dan menganalisa proses belajar yang terjadi pada manusia dan hewan. Berdasarkan hasil percobaannya pada tingkah laku hewan, beliau menganalisis bahwa tingkah laku dapat dikontrol melalui pemberian imbalan yang di manipulasi dengan memberikan rangsang yang menghasilkan kepuasan atau hukuman (dalam Ghufron&Rini, 2010:65).

Menurut Petri menyatakan bahwa *locus of control* mengandung arti sebagai ekspektasi umum mengenai kemampuan seseorang untuk mengontrol *reinforcement* yang diterima”(1981:316). Petri (1981) juga mengungkapkan bahwa *locus of control* merupakan penyebab dari tingkah laku, beberapa orang percaya hal ini terletak didalam diri mereka dan beberapa juga mempercayai *locus of control* terletak dari luar dirinya (dalam Elliot, 2000:350).

Larsen menjelaskan bahwa *locus of control* adalah satu konsep yang menjelaskan persepsi seseorang dari penyebab kejadian dihidup mereka sendiri(2002:371). Menurut Pervin konsep *locus of control* adalah bagian dari *social learning theory* yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan, pujian, dan hukuman terhadap kehidupan seseorang (dalam Ayudiati, 2010:4).

*Locus of control* merupakan sebuah ekspektasi atau anggapan umum dari hasil perilaku itu berasal dari kendali diri atau *internal* dan diluar kendali atau

*eksternal* (Wade&Tarvis, 2007:298). 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).

Dari paparan teori tentang *locus of control* dapat ditarik sebuah kesimpulan, *locus of control* adalah suatu keyakinan yang dimiliki seorang individu tentang penyebab atau faktor terjadinya peristiwa dalam kehidupannya baik itu suatu keberhasilan atau suatu kegagalan dalam meraih suatu harapan atau suatu keinginan. Faktor tersebut bisa berasal dari dalam dirinya sendiri seperti tingkah laku atau usaha yang telah dilakukan dan faktor lain bisa dikarenakan keberuntungan, faktor ataupun kesempatan (Rotter, 1966; Larsen, 2002; Petri, 1981; Wade&Tarvis, 2007; Lavenson, 1981; Ghufron&Rini, 2010).

## **2. Orientasi *Locus of control***

Berikut merupakan pembahasan orientasi dari *locus of control* dan indikator dari setiap orientasi *locus of control*. Dalam tulisannya Rotter (1966) menyebutkan bahwa ketika penguatannya (*reinforcement*) yang dirasakan oleh seseorang sebagai tindakannya sendiri, tetapi tidak bergantung pada tindakannya saja, maka dianggap sebagai hasil dari keberuntungan, kebetulan, nasib, kesempatan, seperti di bawah kendali kekuatan lain atau

seperti hal yang tak terduga karena tekanan dari lingkungan. Hal ini diartikan sebagai *locus of control eksternal*. Jika orang tersebut mempunyai keyakinan bahwa semua perilakunya dan karakteristiknya bergantung pada dirinya sendiri, kepercayaan ini disebut dengan *locus of control internal* (dalam Yarbroug, 2012:71).

Phares (1976) juga mengungkapkan bahwa peristiwa yang dihadapi setiap individu adalah sebagai suatu *reinforcement* dapat dipersiapkan secara berbeda dan juga menimbulkan reaksi yang berbeda pada tiap-tiap individu. Salah satu penentu dari reaksi ini tergantung tingkah laku dan atribut yang dimiliki terhadap hasil reward tersebut, bisa saja dikendalikan dari luar dirinya dan terlepas dari tingkah lakunya sendiri. Jika *reinforcement* disiapkan sebagai akibat dari keberuntungan, kesempatan, nasib atau sebagai sesuatu yang tidak bisa diramalkan karena kekuatan-kekuatan disekitar orang tersebut, maka orang-orang yang mempunyai interpretasi seperti ini termasuk orang dengan kontrol *eksternal*. Jika seseorang mempersiapkan suatu peristiwa tergantung pada tingkah lakunya maka ia termasuk orang yang control *internal* (dalam Allen, 2003: 293).

Konsep tentang *locus of control* yang digunakan Rotter (1966, dalam Ghufroon & Rini, 2010:66) memiliki empat konsep dasar, yaitu:

1. Potensi perilaku yaitu setiap kemungkinan yang secara relatif muncul pada situasi tertentu yang berkaitan dengan hasil yang diinginkan dalam kehidupan seseorang.

2. Harapan merupakan suatu kemungkinan dari berbagai kejadian yang akan muncul dan dialami oleh seseorang.
3. Nilai unsur penguat adalah pilihan terhadap berbagai kemungkinan penguatan atas hasil dari beberapa penguat hasil-hasil lainnya yang dapat muncul pada situasi serupa.
4. Suasana psikologis adalah bentuk rangsangan baik secara *internal* maupun *eksternal* yang diterima seseorang pada suatu saat tertentu, yang meningkatkan atau menurunkan harapan terhadap munculnya hasil yang sangat diharapkan.

Menurut Rotter (1966) menjelaskan bahwa orang yang dengan *locus of control internal* akan memiliki keyakinan terhadap dirinya, dirinya memiliki kemampuan untuk mewujudkan keinginan sedangkan orang yang dengan *locus of control eksternal* akan memandang apa yang terjadi pada dirinya tidak terlepas dari faktor keberuntungan, kesempatan, nasib dan orang-orang yang berkuasa serta kondisi yang tidak mereka kuasai (dalam Ghufroon&Rini, 2010:67). Robbins (2007) juga berpendapat bahwa *locus of control* dibedakan menjadi dua, yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* (dalam Lomanto, 2012:22).

*Locus of control* dapat digolongkan menjadi dua kategori, yaitu *internal* dan *eksternal*.

#### a. *Locus of Control Internal*

Rotter (1966) menyatakan *locus of control internal* mengindikasikan bahwa individu percaya dirinya bertanggung jawab atas



segala kejadian yang dialami. Individu dengan *locus of control internal* percaya bahwa, kesuksesan dan kegagalan yang dialami disebabkan oleh tindakan dan kemampuannya sendiri. Mereka merasa mampu mengontrol akibat-akibat dari tingkah lakunya sendiri(dalam Allen, 2003:294).

Menurut Millet *locus of control internal* adalah individu yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka, individu yang yakin bahwa yang merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka adalah yang berasal dari kemampuan diri, usaha dan keahliannya sendiri(2005:6).

Kreitner dan Kinicki (2003) dimana apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam *locus of control internal* (dalam Abdulloh, 2006:19).

Menurut Levenson (1981), individu yang berorientasi *locus of control internal* lebih yakin bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupan mereka terutama ditentukan oleh kemampuan dan usahanya sendiri (dalam Robinson, dkk, 1991: 425).

Menurut Lefcourt (1981) *locus of control* mengacu pada derajat di mana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatannya, dengan demikian dapat dikontrol dan dinamakan *locus of control internal* (dalam Smet, 1994:181).

*Locus of control internal* yang dikemukakan Lee (1990) adalah keyakinan seseorang bahwa di dalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Adanya perasaan khawatir dalam diri individu relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang-orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari tiap-tiap masalah dalam bekerja (dalam Ayudiati, 2010:6).

Dari pengertian tentang *locus of control internal* yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan indikator dari individu yang memiliki *locus of control internal*, diantaranya:

- 1) Percaya pada kemampuan diri (*Ability*)

Rotter (1966) berpendapat individu dengan *locus of control internal* percaya bahwa, kesuksesan dan kegagalan yang dialami disebabkan oleh tindakan dan kemampuannya sendiri (dalam Allen, 2003:294). Orang yang memiliki *locus of control internal* mempunyai keyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya, kegagalan-kegagalan, keberhasilan-keberhasilannya karena pengaruh dirinya sendiri (Ghufron, 2010:67).

Menurut Lefcourt (1981:3-4) orang yang memiliki *locus of control internal* memiliki kepercayaan diri yang tinggi, mereka memiliki

keyakinan bahwa dirinya mampu meghadapi dan meraih segala yang ada di hidupnya berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

Sceibe (1978) juga menyatakan bahwa individu dengan *locus of control internal* cenderung lebih aktif, berusaha keras, berprestasi, penuh kekuatan, tidak tergantung dan efektif (dalam Allen, 2003: 297). Ghufron (2010:69) mengatakan apabila individu dengan *locus of control internal* mengalami kegagalan akan menyalahkan dirinya sendiri karena kurangnya usaha yang dilakukan, mereka menganggap akan mencapai keberhasilan apabila berusaha keras dengan segala kemampuannya.

Myers (1983:434) mengatakan bahwa individu yang lebih memandang bahwa hidupnya ditentukan oleh perilakunya sendiri akan lebih percaya diri dan lebih gigih dalam menghadapi kehidupan. Phares (1976) menyatakan mereka yang berorientasi *internal* cenderung lebih percaya diri, berpikir optimis dalam setiap langkahnya (dalam Allen, 2003:293).

## 2) Percaya pada hasil usaha (*Own Doing*)

Menurut Pervin (1980) orang yang memiliki *locus of control internal* akan lebih aktif mencari informasi dan menggunakannya untuk mengontrol lingkungannya (dalam Ghufron&Rini, 2010:68). Lao (1980) mengemukakan bahwa orang-orang yang memiliki *locus of control internal* status ekonomi, kepercayaan diri, aspirasi serta harapannya tinggi (dalam Ghufron&Rini, 2010:67).

Solomon dan Oberlander (1974) mengatakan bahwa orang-orang yang memiliki *locus of control internal* memiliki tanggung jawab terhadap setiap kegagalan-kegagalan yang dialaminya (dalam Ghufron&Rini, 2010:68).

Seseorang dengan *locus of control internal* akan megandalkan usahanya sebagai jalan untuk mencapai sebuah keberhasilan, dengan usaha yang keras dan sungguh-sungguh diyakini akan membawa keberhasilan yang diinginkannya (Lefcourt, 1981:8).

Ghufron (2010:69) mengatakan apabila individu mengalami keberhasilan mereka akan bangga dengan hasil usahanya. Hal ini akan mempengaruhi untuk tindakan selanjutnya di masa yang akan datang.

Menurut Crider (1983), karakteristik antara *locus of control internal* adalah suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berfikir selektif mungkin dan selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil (dalam Ghufron&Rini, 2010:68).

#### **b. *Locus of Control Eksternal***

Menurut Rotter (1981) individu dengan *locus of control eksternal* melihat keberhasilan pada dasarnya ditentukan oleh kekuatan dari luar dirinya, apakah itu keberuntungan, konteks sosial, atau orang lain. Individu dengan *locus control eksternal* merasa tidak mampu mengontrol peristiwa-peristiwa yang terjadi pada dirinya (dalam Allen, 2003:294).

Menurut Levenson (1981) individu yang berorientasi pada *locus of controleksternal*, dikelompokkan 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 (dalam Robinson, dkk, 1991: 425).

Sceibe (1978) 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 cenderung menjadi malas, karena merasa bahwa usaha apapun yang dilakukan tidak akan menjamin keberhasilan dalam pencapaian hasil yang diharapkan (dalam Allen, 2003: 297).

*Locus of controleksternal* adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan, kesempatan dan kekuatan orang lain (Devin dkk, 2013:113). Kreitner dan Kinicki (2003) megungkapkan bahwa seseorang yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya termasuk dalam *external locus of control* (dalam Abdulloh, 2006:19).

*External locus of control* yang dikemukakan Lee (1990) adalah individu yang *external locus of control*nya cukup tinggi akan mudah pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu semacam ini akan menganggap permasalahan yang datang menjadi sebuah ancaman



bagi dirinya. Apabila seseorang mengalami kegagalan atau tidak dapat menyelesaikan suatu permasalahan, maka individu tersebut akan menganggap suatu kegagalan sebagai nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan (dalam Ayudiyati, 2010:6).

Dari pengertian tentang *locus of control eksternal* yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan indikator dari individu yang memiliki *locus of control eksternal*, diantaranya:

- 1) Kepercayaan terhadap nasib, keberuntungan dan kesempatan (*Chance*)

Rotter (1966) menyatakan orang-orang yang memiliki *locus of control eksternal* memandang peristiwa-peristiwa yang terjadi, baik maupun buruk disebabkan oleh faktor-faktor kesempatan, keberuntungan, nasib dan orang-orang lain yang berkuasa serta kondisi-kondisi yang tidak dikuasai (dalam Ghufron&Rini, 2010:67).

Seseorang yang memiliki keyakinan atau kepercayaan terhadap nasib yang menentukan hidup mereka, nasib baik maupun nasib buruk yang dianggap menjadi penentu kontrol utamanya dan nasib sering dihubungkan dengan keberuntungan dan kesempatan (Igbeneghu, 2011:18).

Orang yang mempunyai *locus of control eksternal* mempunyai anggapan bahwa faktor-faktor yang ada di luar dirinya akan mempengaruhi tingkah lakunya seperti kesempatan, nasib dan keberuntungan (Ghufron, 2010:67). Orang yang memiliki *locus of*

*controleksternal* melihat keberhasilan dan kegagalan dari faktor kesukaran dan nasib. Oleh karena itu, apabila mengalami kegagalan mereka cenderung menyalahkan lingkungan sekitar yang menjadi penyebabnya. Hal ini tentunya berpengaruh pada tindakan dimasa yang akan datang, dikarenakan merasa tidak mampu dan kurang usahanya maka mereka tidak mempunyai harapan untuk memperbaiki kegagalan tersebut (Ghufron, 2010:69).

## 2) Kepercayaan terhadap kekuatan orang lain (*Power Others*)

Rotter (1980) dalam tulisannya mengatakan bahwa individu yang lebih mempercayai kekuatan orang lain memiliki kecenderungan lebih kecil merasakan ketidakbahagiaan, mengalami konflik, atau mengalami gangguan penyesuaian diri (dalam Friedman dkk, 2006:67).

Seseorang yang memiliki *locus of controleksternal* adanya campur tangan dari orang lain menjadi pendukung terjadinya sesuatu yang terjadi pada diri individu tersebut. Seseorang yang menganggap orang lain memiliki kekuatan yang besar dan kurang mampu mengontrol apa yang terjadi pada dirinya sendiri (Yarbourg, 2012:70)

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).

Menurut Pervin (1980) individu yang memiliki *locus of controleksternal* lebih bersikap konform terhadap pengaruh-pengaruh dari luar diriya (dalam Ghufron&Rini, 2010:68).

Menurut Crider (1983), karakteristik antara *locus of control external* adalah kurang memiliki inisiatif, mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, kurang mencari informasi mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan dan mudah dipengaruhi dan bergantung pada petunjuk orang lain (dalam Ghufron&Rini, 2010:68).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan orientasi *locus of control* dibagi menjadi dua, yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. *Locus of control internal* terdiri dari dua kategori yaitu *internality* yang meyakini bahwa peristiwa yang terjadi dalam kehidupan ditentukan oleh kemampuan dan usaha yang dilakukan serta percaya dengan hasil usahanya. *Locus of control eksternal* terdiri dari dua yaitu *power others* yang meyakini bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupan lebih ditentukan oleh pihak di luar dirinya yang lebih berkuasa, dan *chance* yang meyakini bahwa peristiwa yang dialami telah ditentukan oleh nasib, takdir, dan kesuksesan atau kegagalan yang diraih karena faktor kesempatan ataupun keberuntungan.

### **3. Faktor Pembentukan *Locus of Control***

*Locus of control* sebagai ekspektasi umum dapat pula mengalami perubahan. Dari yang semula *locus of control internal* menjadi *locus of control eksternal* atau pun sebaliknya dari *locus of control eksternal* menjadi *locus of*

*control internal*. Phares (1976:158) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perubahan *locus of control* seseorang, yakni :

### 1. Lingkungan

Aspek ini sangat berpengaruh dalam pembentukan *locus of control internal* atau *eksternal* pada individu, karena ketika lingkungan selalu merespon perilaku seseorang maka seseorang merasa bahwa dirinyalah yang menguasai *reinforcement* Monks (1982, dalam Marga, 2000:62).

Pernyataan Monk (1982) ini telah dikemukakan pertama kali oleh Julian B. Rotter (1966) yang menyatakan bahwa lingkungan memberi respon atau reaksi pada saat-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* (dalam Marga, 2000:62).

Lingkungan memiliki pengaruh yang sangat besar dalam perkembangan *locus of control* individu. Lingkungan yang sehat akan mempengaruhi individu, individu akan cenderung memiliki *locus of control internal* berbeda dengan lingkungan yang tidak sehat, individu akan cenderung memiliki *locus of control eksternal* (Phares, 1976:158).

Lingkungan ini termasuk lingkungan keluarga, sekolah serta lingkungan di sekitar individu. Lingkungan sosial pertama bagi seseorang adalah keluarga. Di dalam keluarga inilah terjadi suatu interaksi antara orang tua dan orang, termasuk didalamnya penanaman nilai-nilai dan norma-norma yang akan diwariskan. Apabila tingkah laku individu mendapatkan respon maka individu akan merasakan sesuatu dari lingkungannya (Ghufron, 2010:70).

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 (Santrock, 2003: 193).

## 2. Perubahan Usia

Rotter (1966) menemukan bahwa usia juga mempengaruhi *locus of control* yang dimiliki individu. Hal ini ditunjukkan dengan *locus of control internal* meningkat seiring dengan bertambahnya usia. Sehingga dengan bertambahnya usia akan memberikan pengaruh terhadap tingkah laku dan kognitif dan tidak lepas dari pengaruh lingkungan (dalam Allen, 2003:291)

Perubahan usia juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi *locus of control* individu. Usia sangat berpengaruh pada pembentukan *locus of control* yang terdapat pada individu. Perubahan usia memiliki dampak padaperkembangan pola pikir individu dan terealisasikan pada perilaku yang terkendali (Phares, 1976:158).



### 3. Kondisi yang mendesak

Kondisi-kondisi yang mendesak kadang berpengaruh pada pembentukan *locus of control* individu. Apabila individu semakin terdesak pada suatu kondisi tertentu, maka pada saat itu pula individu harus menentukan pilihan. Baik berasal dari individu itu sendiri maupun dari orang di sekitar individu (Phares, 1976:158).

Lefcourt (1981) menyatakan perkembangan *locus of control* individu dipengaruhi oleh *episodic 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 (dalam Robinson, dkk, 1991:414).

### 4. Peristiwa nasional atau dunia

Lefcourt (1981) menyatakan perkembangan *locus of control* individu dipengaruhi oleh *accumulative antecedent*. *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 orang. 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*(dalam Robinson, dkk, 1991:414).

Peristiwa nasional atau dunia juga ikut berpengaruh pada pembentukan *locus of control* individu. Dengan adanya peristiwa-peristiwa tersebut maka dapat membuka pandangan bagi seorang individu untuk memilih kecenderungan *locus of control* yang digunakan. Hal tersebut sangat dipengaruhi oleh cara pandang individu dalam memaknai dan membuat keyakinan akan peristiwa tersebut (Phares, 1976:158).

#### 5. Program pelatihan khusus

Program pelatihan khusus juga ikut mempengaruhi perubahan *locus of control* individu. Individu yang mengikuti program latihan khusus biasanya adalah individu yang cenderung memiliki *locus of control eksternal*. Kemudian setelah mengikuti program pelatihan khusus, kecenderungan *locus of control*nya berubah dari *locus of control eksternal* menjadi *locus of control internal* (Phares, 1976:158).

#### 6. Keragaman teknik terapeutik

Keragaman teknik terapeutik ditawarkan untuk merubah kecenderungan *locus of control* yang dimiliki individu. Penggunaan keragaman teknik terapeutik ini dapat menghasilkan hasil yang memuaskan. Namun, perlu diperhatikan bahwa sesungguhnya tidak ada satu teknik terapeutik pun yang dapat digunakan secara global untuk meningkatkan *locus of control*.

Penggunaan teknik terapeutik ini harus disesuaikan dengan karakteristik permasalahan yang dihadapi individu. Sehingga tidak semua masalah klien dapat diselesaikan dengan satu teknik terapeutik (Phares, 1976:158).

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).

Rotter (1966) 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 (1966) menitik beratkan pada penilaian kognitif terutama persepsi sebagai penggerak tingkah laku dan tentang bagaimana tingkah laku dikendalikan dan diarahkan melalui fungsi kognitif (dalam 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 *locus of control eksternal* (Rothbaum, Weiz & Snyder, 1982; dalam Wade & Tavris, 2007:300).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwasanya faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan *locus of control* adalah lingkungan

(stimulus dan respon), perubahan usia, kondisi yang mendesak (*episodic antecedent*), peristiwa asional atau dunia (*accumulative antecedent*), dan kebudayaan.

#### 4. *Locus of Control* dalam Pandangan Islam

*Locus of control* adalah keyakinan atau harapan individu mengenai sumberpenyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidup seseorang, apakah peristiwa tersebut dikendalikan dalam dirinya ataukah dikendalikan diluar dirinya seperti nasib atau keberuntungan.

Agama Islam adalah agama yang sangat positif, mengajarkan hal-hal yang positif. Dalam ajaran Islam seseorang tidak boleh bersikap pesimis dalam hal apapun. Seorang muslim sudah seharusnya bersikap positif dan optimis terhadap kemampuan dirinya, atas apapun yang sudah menimpa. Karena bersikap positif dan optimis merupakan hal yang sangat penting yang dapat menguatkan pribadi seseorang. Dalam agama Islam keyakinan pada diri sendiri sangat penting, karena keyakinan membuat seseorang mampu mengerahkan seluruh tindakan dan perilakunya. Tanpa keyakinan, jiwa seseorang akan penuh dengan kegoncangan yang pada akhirnya akan menjadi rapuh dan terpengaruh.

Dalam pandangan Islam, *locus of control* yang berorientasi internal sangat dianjurkan. Karena sebagai hamba, kita tidak hanya berharap atau pada bergantung pada nasib atau ketetapan Allah, tapi kita juga harus berusaha terhadap apapun yang terjadi pada diri kita. Dalam Al-Qur'an juga sudah dijelaskan bahwasanya sebagai seorang mukmin sebaiknya kita bersikap

optimas dan berusaha dengan keras, seperti pada Surat Al-Baqarah ayat 286 sebagai berikut :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُمْ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebaskan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'afilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir”. (DEPAG RI RI, 2014)

Dalam surat Al-Baqarah ayat 286 di atas bahwasanya Allah menganjurkan agar hambanya selalu berusaha dan berpikir positif, menganggap segala bentuk ujian serta berbagai masalah dan rintangan sebagai kesempatan dan sarana meningkatkan kualitas diri, bukan sebagai beban serta meyakini bahwa Allah tidak akan membebani hambanya melebihi kemampuan yang dimiliki hambanya. Oleh karena itu, dalam agama Islam sesuai dengan penjelasan ayat di atas bahwasanya Allah menganjurkan hambanya untuk berorientasi internal dalam masalah *locus of control*.

Dalam kehidupan manusia selalu menghadapi ujian, baik berupa kenikmatan maupun musibah. Orang yang beriman, maka ketika menghadapi



masalah dia akan berusaha sekuat tenaga untuk menyelesaikan masalah tersebut tanpa mengenal putus asa, dan ketika dia tertimpa dia tidak akan sepenuhnya menyalahkan ketetapan Allah. Dalam Al Qur'an Surat Yusuf ayat 87 dijelaskan :

يَدْبِيْ اَذْهَبُوْا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُوسُفَ وَآخِيْهِ وَلَا تَأْيَسُوْا مِنْ رُّوْحِ  
 اَللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يَأْيَسُ مِنْ رُّوْحِ اَللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ ﴿٨٧﴾

Artinya: "Hai orang-orangku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir". (DEPAG RI, 2014)

Dalam surat An Naml ayat 47 Allah juga berfirman :

قَالُوْا اطَّيْرُنَا بِكَ وَبِمَنْ مَّعَكَ قَالَ طَيْرُكُمْ عِنْدَ اَللّٰهِ بَلْ اَنْتُمْ قَوْمٌ تُفْتَنُوْنَ  
 ﴿٤٧﴾

Artinya: "Mereka menjawab: "Kami mendapat nasib yang malang, disebabkan kamu dan orang-orang yang besertamu". Shaleh berkata: "Nasibmu ada pada sisi Allah, (Bukan Kami yang menjadi sebab), tetapi kamu kaum yang diuji". (DEPAG RI, 2014)

Dalam ayat di atas, bisa disimpulkan bahwasanya orang

yangselalu menceritakan peristiwa buruk yang telah minimpa dirinya sebagai suatu yang tidak dapat diubah dan sesuatu yang menimpa dirinya dikarenakan orang lain, maka mereka disebut orang-orang yang pesimis.

Dalam Al Qur'an Surat Fusshilat Ayat 49 Allah berfirman :

لَا يَسْتَعْجِلُ الْإِنْسَانُ مِنْ دُعَاءِ الْخَيْرِ وَإِنْ مَسَّهُ  
الشَّرُّ فَيَئُوسٌ قَنُوطٌ ﴿٤٩﴾

Artinya: “Manusia tidak jemu memohon kebaikan, dan jika mereka ditimpa malapetaka Dia menjadi putus asa lagi putus harapan”. (DEPAG RI, 2014)

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya banyak manusia yang berputus asa karena hal yang sudah menimpa dirinya, karena ujian ataupun musibah yang sudah diberikan oleh Allah. Meskipun apa-apa yang sudah menimpa diri kita merupakan ketetapan Allah, tapi tidak seharusnya kita hanya pasrah terhadap ketetapanNya, kita juga harus berusaha dan yakin bahwa kita bisa menyelesaikan masalah ataupun musibah yang sudah menimpa kita. Sebagai hamba Allah selain pasrah atau bertawakkal kepada Allah kita juga harus ada usaha untuk menyelesaikan masalah yang sudah menimpa kita.

Dalam surat As-Syura ayat 30 Allah berfirman :

وَمَا أَصَابَكُمْ مِنْ مُصِيبَةٍ فَبِمَا كَسَبَتْ أَيْدِيكُمْ وَيَعْفُوا عَنْ كَثِيرٍ  
﴿٣٠﴾

Artinya: “Dan apa saja musibah yang menimpa kamu maka adalah disebabkan oleh perbuatan tanganmu sendiri, dan Allah memaafkan sebagian besar (dari kesalahan-kesalahanmu)”. (DEPAG RI, 2014)

Berdasarkan penjelasan dan ayat yang sudah disebutkan di atas dapat disimpulkan bahwasanya konsep *locus of control* tidak jauh beda dengan konsep yang ada dalam islam. Dalam konsep islam orang yang memiliki

orientasi internal sama dengan orang yang memiliki sikap yang optimis yang selalu berpikir positif tentang kehidupan dan berkeyakinan bahwasanya keberhasilan dan kegagalan yang menimpa merupakan akibat dari perbuatannya sendiri. Sedangkan orang yang memiliki orientasi eksternal sama dengan orang yang memiliki sikap yang pesimis dan putus asa, mereka selalu beranggapan bahwa peristiwa yang menimpa dirinya merupakan sesuatu yang tidak dapat diubah dan mereka juga tidak mau berusaha untuk mengubah hidupnya.

Dalam ilmu teologi, orang yang berorientasi eksternal merupakan golongan murji'ah, yaitu golongan yang beranggapan bahwasanya sesuatu yang menimpa dirinya merupakan ketetapan Tuhan, usaha manusia tidak ada hubungannya sama sekali.

## **B. Kepuasan Kerja**

### **1. Definisi Kepuasan Kerja**

Siegel dan Lane (1982) menerima batasan yang diungkapkan oleh Locke, yaitu Locke menyatakan 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. Locke juga mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman

kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang (dalam Munandar, 2001:350).

Locke (1976) yang mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebagai sebuah keadaan emosi menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (dalam Judge dkk, 2001:26). Menurut Luthan (2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan atau pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka yang mampu memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari (Luthan, 2006:243).

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dirinya (Locke, 1976 dalam Wijono, 2010:168).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 1998:99). Menurut Tiffin sebagaimana dikutip oleh As'ad (2000:104) bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja dan kerja sama antar pimpinan dengan sesama karyawan.

Kepuasan kerja (Robbins, 1998:108) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Sutrisno memandang kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan relistis-realistis yang dirasakan oleh karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas(2009:74).

Howell dan Dipboye (1986) memandang 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 seorang karyawan terhadap pekerjaannya (dalam Munandar, 2001:350). Menurut Blum bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja (dalam As'ad, 2000:104).

Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasa kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja (Sutrisno, 2009:74). Menurut Strauss dan Sayles menjelaskan bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan



pernah mencapai kematangan psikologi dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi (dalam Sutrisno, 2009:75). Menurut Yulk dan Wexley (1997), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (dalam Sutrisno, 2009:76).

Menurut As'ad (2000:104) kepuasan kerja diuraikan sebagai berikut kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Jadi determinasi kepuasan kerja menurut batasan ini meliputi perbedaan individu (*individualdifferences*) maupun situasi lingkungan kerja. Di samping itu, perasaan orang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Menurut Handoko, kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya(2009:193).

Sedangkan menurut Hasibuan mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebagai emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan

kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan(2001:202).

Menurut Mangkunegara (2009:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Menurut Luthan (2006:243) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan atau pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka yang mampu memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari.

Menurut Martoyo (2000:142) dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang dimaksudkan keadaan emosional karyawan atau pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan atau pegawai yang bersangkutan. Balas jasa karyawan atau pegawai ini berupa “*finansial*” maupun “*nonfinansial*”. Bila kepuasan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya.

Menurut Sutrisno (2009:77) kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan

dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif.

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai kepuasan kerja karyawan atau pegawai dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan atau sikap menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh setiap karyawan atau pegawai yang berbeda-beda mengenai kepuasan atau ketidakpuasan dirasakan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan lingkungan/kondisi pekerjaannya serta rekan kerjanya.

## 2. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja akan dikemukakan enam orientasi umum terhadap kepuasan kerja yang kesemuanya mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja serta menggambarkan proses yang menentukan kepuasan kerja bagi individu .

### a. Teori ketidaksesuaian

Menurut Locke (1976) kepuasan atau ketidakpuasan dengan aspek pekerjaann tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara apa yang dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan (dalam Munadar, 2012:354).

Protter mendefinisikan kepuasan sebagai selisih dari banyaknya sesuatu yang seharusnya ada dengan banyaknya apa yang ada. Konsepsi ini pada dasarnya sama dengan model Locke, tetapi apa yang seharusnya ada, menurut Locke berarti penekanan yang lebih banyak pada

pertimbangan pertimbangan yang adil dan kekurangan atas kebutuhan-kebutuhan karena *determinan* dari banyaknya faktor pekerjaan yang lebih disukai (dalam Munadar, 2012:355)..

Studi Wanous dan Lawler menemukan bahwa para pekerja atau karyawan memberikan tanggapan yang berbeda-beda menurut bagaimana kekurangan atau selisih itu didefinisikan. Keduanya menyimpulkan bahwa orang memiliki lebih dari satu jenis perasaan terhadap pekerjaannya dan tidak ada cara yang terbaik yang tersedia untuk mengukur kepuasan kerja(dalam Wijono 2010:169).

Kesimpulan teori ketidaksesuaian menekankan selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual atau kenyataan jika ada selisih jauh antara keinginan dan kekurangan yang ingin dipenuhi dengan kenyataan maka orang menjadi tidak puas. Tetapi jika kondisi yang diinginkan dan kekurangan yang ingin dipenuhi ternyata sesuai dengan kenyataan yang didapat maka ia akan puas.

b. Teori keadilan (*equitytheory*)

Teori keadilan lebih terperinci pada kondisi-kondisi yang mendasari seseorang yang bekerja akan menganggap *fair* dan masuk akal dalam *insentif* dan keuntungan dalam pekerjaannya. Teori ini telah dikembangkan oleh Adam, teori ini merupakan variasi dari teori proses perbandingan sosial. Komponen utama dari teori ini adalah *input*, hasil orang perbandingan dan keadilan atau ketidakadilan.

*Input* adalah sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti: pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja dan peralatan atau perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya.

Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pekerja atau karyawan/karyawati yang diperoleh dari hasil pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi dirinya (dalam Wijono, 2010:169-171).

Menurut teori ini, seseorang atau karyawan menilai *fair* dengan perbandingan antara: hasil, rasio inputnya dengan hasil, rasio input seseorang/sejumlah orang bandingan. Orang bandingan mungkin dari orang-orang organisasi atau industri tersebut.

c. Teori dua faktor

Teori ini diperkenalkan oleh Herzberg pada tahun 1959 (dalam Gibson, 1996:197), beliau megemukakan teori ini berdasarkan hasil penelitian yang telah ia lakukan terhadap 250 responden pada sembilan buah perusahaan di Pittsburg. Dalam penelitian tersebut Herzberg (dalam Gibsons, 1996:197) mengembangkan teori hierarki Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivationfactor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsicmotivation* dan faktor pemeliharaan (*maintenancefaktor*) yang disebut dengan *disatisfier* atau *extrinsicmotivation*.



Menurut Robbins (2008:228) faktor pemuas atau juga yang disebut dengan motivasi yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi *intrinsic*) antara lain: prestasi yang diraih (*achievement*), pengakuan orang lain (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), peluang untuk maju (*advancement*), kepuasan kerja itu sendiri (*theworkitself*), dan kemungkinan pengembangan karir (*thepossibilityofgrowth*).

d. Teori ketidak seimbangan (*equitytheory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam dan dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (1960 dalam Mangkunegara, 2009:120), menyebutkan beberapa komponen yaitu:

1) *Input*

Semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan pengalaman, *skill*, usaha perlatan pribadi dan jumlah jam kerja.

2) *Outcome*

Semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai, misalnya : upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengrespresiasi diri.

3) *Comparisonperson*

Seorang pegawai dalam organisasi yang sama seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

#### 4) *Equity-in-equity*

Teori yang menyatakan seorang pegawai atau karyawan dalam organisasi merasa puas atau tidakpuasnya pegawai (karyawan) merupakan hasil dari membandingkan anantara *input-outcome* dirinya dengan karyawan lainnya.

#### e. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Pandangan Mangkunegara (2009:121) menjelaskan bahwa teori kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan pegawai atau karyawan pada setiap perusahaan. Oleh karena itu, seorang pegawai atau karyawan akan merasa puas apabila pegawai mendapatkan apa yang ia butuhkan. Makin terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan pegawai atau karyawan maka akan semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja pegawai atau karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, maka pegawai atau karyawan pun tidak merasakan kepuasan kerja.

#### f. Teori pandang kelompok sosial

Mangkunegara (2001:121) menyatakan bahwa teori kepuasan kerja pegawai atau karyawan bukanlah tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan bergantung juga pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai atau karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.

### 3. Faktor-Faktor Penentu Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut :

#### 1) Pekerjaan

Menurut Locke (1976) pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang memerlukan tantangan mental, dimana pekerjaan yang menuntut kecakapan yang lebih tinggi daripada yang dimiliki. Locke (1976) juga menjelaskan pekerjaan yang akan menentukan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, menganggap tugas adalah bagian dari sebuah pekerjaan yang harus diselesaikan dan cenderung berpikir bahwa tugas adalah suatu hal yang penting dalam sebuah pekerjaan (dalam Munandar, 2012:357-358)

Gibson (1987:423) mengatakan sejauhmana pekerjaan atau tugas kerja itu dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab. Menurut Luthan (1997:243) memperhatikan bagaimana pekerjaan memberikan individu tugas yang menarik kesempatan untuk belajar dan kesempatan memikul tanggung jawab.

Karyawan atau pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja (Robbins, 1998: 447).

Menurut Gilmer (1996) atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu, sukar dan mudahya serta akan kebanggaan atas tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan (dalam Sutrisno, 2009:77). Menurut Blum (dalam Sutrisno, 2009:77) ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

## 2) Gaji (kesempatan untuk maju dan promosi)

Locke (1976) menyatakan bahwa pemberian balikan pada pekerjaan akan membantu meningkatkan individu ke tingkat kepuasan kerjanya (dalam Munandar, 2012:358). Siegel dan Lane berkesimpulan bahwa pentingnya gaji sebagai penentu dari kepuasan kerja. Hal serupa juga dinyatakan oleh Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauhmana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan (dalam Munandar, 2012:360).

Karyawan atau pegawai cenderung menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka. Jika upah atau gaji dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan (Robbins, 1998: 447).

Menurut Luthan (1997:243) kesempatan promosi, kesempatan untuk meningkatkan jabatan dalam organisasi dapat membuat individu

merasakan kepuasan kerja. Menurut Gibson (1987:423) jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji dan keadaan yang didapat oleh pegawai atau karyawan yang mendapat kesempatan untuk maju dapat membuat individu merasakan kepuasan kerja.

Menurut Blum; upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju (dalam Sutrisno, 2009:77). Menurut Gilmer (1996), kesempatan untuk maju dalam hal ini ada tidak hanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja dan gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang diperoleh (dalam Sutrisno, 2009: 77).

Penelitian yang dilakukan oleh Caugemi dan Claypool (1978), menemukan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, dan pujian (dalam Sutrisno, 2009: 78). Pendapat lain dikemukakan oleh Brown dan Ghiselli (1950), jaminan finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kedudukan pada umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada orang 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 (dalam Sutrisno, 2009:79-80).



Brown dan Ghiselli (1950), berpendapat bahwa pangkat pada suatu pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya (dalam Sutrisno, 2009:79-80). Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

Menurut Sutrisno yang mempengaruhi kepuasan kerja faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya (2009:80).

### 3) Penyelia atau supervisor (pengawas kerja)

Locke (1976) memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan. Ia menemukan ada dua jenis hubungan antara bawahan dan atasan, yaitu: hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana penyelia membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai serupa (dalam Munandar, 2012:361-362).

Menurut Sutrisno (2009:80) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan

dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan. Pendapat lain dikemukakan oleh Brown dan Ghiselli (1950), mutu pengawasan dan hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan pada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (dalam Sutrisno, 2009:79-80).

Menurut Gilmer (1996) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya yang dijalani. Pengawas sekaligus atasannya, supervisor yang buruk dapat berakibat absensi atau *turn over*. Dan perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan atau pegawai (dalam Sutrisno, 2009:77).

Menurut Luthan (1997:243), salah satu dimensi yang mencerminkan karakteristik penting tentang kerja yang dianggap karyawan secara efektif adalah supervisi, kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan memberi dukungan sikap atau moral dalam pekerjaan.

#### 4) Rekan kerja

Menurut Gibson (1987:423), salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu rekan kerja, yang sejauhmana rekan kerja bersahabat dan berkompeten. Luthan (1997:243) juga sependapat bahwa rekan kerja dapat meningkatkan dukungan sosial dan bantuan secara teknis yang diberikan oleh rekan kerja.

Robbins (1998:447) menyatakan bagi kebanyakan karyawan atau pegawai, interaksi diperlukan dan dibutuhkan. Oleh karena itu, mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menghantarkan individu kepada kepuasan kerja yang meningkat.

#### 5) Kondisi atau lingkungan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya(Sutrisno, 2009:80).

Menurut Gilmer (1996), kondisi kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Kondisi kerja disini termasuk kondisi tempat kerja, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Perusahaan juga harus memenuhi beberapa fasilitas-fasilitas yang dapat meningkatkan kepuasan kerja diantara :

fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standart suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Dan keamanan kerja, faktor ini disebut sebagai penungjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaa karyawaan selama kerja (dalam Sutrisno, 2009: 77).

Menurut Robbins (1998:447) kondisi kerja yang mendukung adalah lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan dalam mengerjakan tugas dengan baik.

#### 6) Faktor Psikologi

Menurut Robbins (1998:447) kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaannya adalah salah satu faktor juga yang dapat mempegaruhi kepuasan kerja seseorang. Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang karyawan dan pekerjaan akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan dalam penelitian Holland. Orang-oarang yang dengan tipe kepribadian kongruen dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, sehingga kemungkinan keberhasilan dalam pekerjaannya cenderung meningkat dan mempunyai probabilitas yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Sutrisno, 2009:80), yaitu faktor psikologis yang merupakan faktor yang

berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

#### 4. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai dan dampak terhadap kesehatan.

##### 1. Dampak terhadap produktivitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Vroom (dalam Munandar, 2001:364), mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator di samping kepuasan kerja.

Lawler dan Porter (dalam Munandar, 2001:364), mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran *intrinsik*, misalnya; rasa telah mencapai sesuatu dan ganjaran *ekstrinsik*, misalnya; gaji yang diterima kedua-duanya adil, wajar dan disosialisasikan dengan prestasi yang unggul. Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran *intrinsik* dan *ekstrinsik* berasosiasi dengan prestasi kerja, maka kenaikan dalam prestasi tak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.



## 2. Dampak Terhadap Ketidakhadiran (*Absenteisme*) dan Keluarnya Tenaga Kerja (*Turnover*)

Porter & Steer (dalam Munandar, 2001:365) menyimpulkan bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang 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 ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Organisasi melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan orang-orang ini dengan jalan menaikkan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi yang ditingkatkan dan seterusnya. Justru sebaliknya, bagi mereka yang mempunyai kinerja buruk, sedikit upaya dilakukan oleh organisasi untuk menahan mereka. Bahkan mungkin ada tekanan halus untuk mendorong mereka agar keluar.

Menurut Steers dan Rhodes (dalam Munandar, 2001: 365), mereka melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan *internal* dan *eksternal* untuk datang pada pekerjaan.

Robbins (1998), ketidakpuasan kerja karyawan pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh,

membanggang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka (dalam Munandar, 2001:366).



Sumber : Robbins (1998:115)

Keterangan (Munandar, 2001:367):

- a) Keluar (*Exit*): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan. Termasuk mencari pekerjaan lain.
- b) Menyeruarakan (*Voice*): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasannya.
- c) Mengabaikan (*Neglect*): ketidakpuasan kerja diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, misalnya: sering absen, atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat semakin banyak.

d) Kesetiaan (*Loyalty*): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

### 3. Dampak Terhadap Kesehatan

Ada beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Dari satu kajian longitudinal disimpulkan bahwa ukuran-ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi *longevity* atau panjang umur atau rentang kehidupan (Munandar, 2001:368).

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi (Munandar, 2001 dalam Sutrisno 2009:82).

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga 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 yang satu mempunyai

akibat yang negatif juga pada yang lain. Kepuasan kerja ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain.

### 5. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang /dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (DEPAG RI, 2014)

Sebagaimana surat di atas di atas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah

semata, oleh karena segala aktivitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam.

Terwujudnya kepuasan kerja pada diri seorang karyawan sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara manager perusahaan memperlakukan dengan adil terhadap karyawannya. Sebagaimana dijelaskan dalam surat Al-Maidah ayat 08 yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوَّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ  
شَتٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ  
خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (DEPAG RI, 2014)

Hasil dari bekerja tentunya berasal dari usaha seseorang dalam memahami suatu pekerjaan, sehingga seseorang untuk mendapatkan kepuasan kerja yang tentunya dengan hasil yang telah diharapkan maka perlu adanya usaha yang lebih pula seperti firman Allah berikut ini:

وَ اَنْ لِّیْسَ لِلْاِنْسٰنِ اِلَّا مَا سَعٰ ﴿٣٩﴾

Artinya : “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”. (DEPAG RI, 2014)

Allah SWT juga berfirman dalam surat As-saba’ ayat 04 yaitu:



لِيَجْزِيَ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ اُولَٰئِكَ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ  
وَرِزْقٌ كَرِيمٌ ﴿٤﴾

Artinya: “Supaya Allah memberi balasan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh. Mereka itu adalah orang-orang yang baginya ampunan dan rezki yang mulia”. (DEPAG RI, 2014)

Dan juga dalam surat Al-Israa ayat 19 berbunyi:

وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ وَسَعَىٰ لَهَا سَعْيَهَا وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ  
كَانَ سَعْيُهُمْ مَّشْكُورًا ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan barangsiapa yang menghendaki kehidupan akhirat dan berusaha ke arah itu dengan sungguh-sungguh sedang ia adalah mukmin, maka mereka itu adalah orang-orang yang usahanyadibalasi dengan baik”. (DEPAG RI, 2014)

Kesimpulan dari ayat-ayat di atas adalah bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan yang setimpal atas apa yang telah ia kerjaka sebelumnya, baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan yang baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang lain dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat buat orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dega pekerjaan kita.

### C. Hubungan antara *Locus of control* dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan wawancara awal peneliti menemukan bahwa ada *member* oriflame yang memiliki keyakinan terhadap diri sendiri terhadap kemampuannya. Mereka merasakan kepuasan atas semua pencapaian-

pencapaian yang didapatkannya dan merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya sendiri. Peneliti menyimpulkan member ini lebih mengarah pada *locus of control internal* dimana. Mereka percaya apa yang subyek alami dan didapatkan saat ini adalah hasil dari perbuatan mereka sendiri. Subyek yang cenderung memiliki *locus of control internal* merasakan kepuasan kerja. Sedangkan *member* oriflame yang kurang memiliki keyakinan terhadap dirinya sendiri, memandang yang terjadi pada dirinya adalah sebuah takdir dan yang mereka raih adalah sebuah keberuntungan serta bantuan dari orang lain (*upline*). Hal ini menunjukkan bahwa *member* tersebut lebih mengarah pada *locus of control eksternal*. Subyek yang cenderung memiliki *locus of control eksternal* merasakan ketidakpuasan dalam kerja karena mereka kurang mempercayai hasil usahanya sendiri.

Dalam hidup setiap orang akan menghadapi berbagai kondisi yang berbeda-beda dalam pekerjaannya dan kadang tidak sesuai dengan yang diharapkannya. Adanya ketidaksesuaian antara harapan dan hasil kadang memberikan pengaruh tersendiri pada tingkat kepuasan kerja seseorang. Namun jika ditemukan kesesuaian antara harapan dan hasil akan memberikan kepuasan kerja yang merupakan sebuah kontrol dari diri mereka.

Sesuai dengan apa yang telah di ungkapkan oleh Falikhatun (2003, dalam Afriyanti, 2016) mengemukakan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi - kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan

faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial, lingkungan kerja, serta budaya organisasi. Sedangkan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan *locus of control*.

*Locus of control* menurut Rotter (1966) adalah gambaran keyakinan seseorang mengenai sumber peentu perilakunya. Orang memiliki *locus of control internal* dimana mereka meyakini bahwa apa yang terjadi pada dirinya, kegagalan-kegagalan, keberhasilan-keberhasilannya karena pengaruh atas dirinya sendiri. Sedangkan orang yang memiliki *locus of control eksternal* mempunyai anggapan bahwa faktor-faktor yang ada diluar dirinya akan mempengaruhi tigkah lakunya, seperti kesempatan, nasib dan keberuntungan (dalam Ghufron&Rini, 2010:65).

Judge, Timothy; Bono, Joyce (2001) menemukan bahwa ada korelasi positif (dari 0,32) antara *locus of control internal* dan kepuasan kerja. Julian B. Rotter (1954) mengatakan bahwa orang dengan *locus of control internal* lebih cenderung menjadi seseorang yang perhatian pada peluang-peluang yang ada di lingkungannya untuk meningkatkan pencapaian tujuan mereka, terlibat dalam tindakan untuk mengontrol lingkungan mereka, menempatkan penekanan lebih besar pada suatu perilaku untuk prestasi, dan lebih cenderung untuk mengembangkan keterampilan mereka sendiri (Allen, 2003:285).

Cummins (1989) meneliti hubungan antara dukungan sosial dan *locus of control* dalam menentukan pekerjaan tingkat kepuasan dan stres. Mereka dengan *locus of control internal* mengembangkan cara untuk melindungi stres sementara mereka dengan *locus of control eksternal* mengandalkan pengawasan mendukung untuk mengurangi stres. Individu dengan *locus of control internal* yang terbukti lebih puas dengan pekerjaan mereka tanpa tingkat stres sementara mereka dengan *eksternal locus of control* cenderung kurang puas dengan pekerjaan mereka karena stres.

Sandstrom & Coie (1999) mengatakan bahwa *locus of control eksternal* berkorelasi dengan mengintip penolakan. Oesterman et al (1999) mengatakan bahwa *locus eksternal* kontrol berkorelasi dengan agresi. John Salazar, Susan Hubbard & Leta Salazar (2002) menemukan bahwa *internal* atau *eksternal locus of control* dampak kepuasan kerja. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa lokus control berhubungan dengan banyak kerja terkait lainnya persepsi.

Hsu-I Huang (2006) menunjukkan bahwa laki-laki pekerja seni kuliner memiliki tingkat yang lebih tinggi *locus of control internal* dari kuliner perempuan pekerja seni. *locus of control internal* adalah secara signifikan dan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja karyawan.

Vijayashree dan Jagdishchandra (2011) menyatakan bahwa lokus *eksternal* atau *internal* dampak *control* kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis jenis *locus of control* dan hubungannya dengan

kepuasan kerja. Selanjutnya, penelitian telah difokuskan pada organisasi untuk memahami dan mengetahui jenis *locus of control* karyawan mereka memiliki dan bagaimana itu memiliki dampak pada kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara *locus of control internal* dan kepuasan kerja serta antara *eksternal* (lainnya) lokus kontrol dan kepuasan kerja. Dalam kasus *eksternal* (Peluang) *locus of control* dan kepuasan kerja terdapat korelasi positif parsial. Tidak ada hubungan yang signifikan antara *internal* dan faktor-faktor demografi seperti jenis kelamin dan pendidikan. Ada juga tidak ada hubungan yang signifikan antara *eksternalitas* (kesempatan) dan faktor demografi seperti jenis kelamin dan pendidikan.

Mahajan dan Kaur (2012) ditemukan bahwa, hubungan antara *locus of control* guru perguruan tinggi dan kepuasan kerja mereka. Sebuah sampel dari 150 guru terpilih dari perguruan tinggi yang berbeda dari kota Amritsar di Punjab, India. Studi ini mengungkapkan signifikan hubungan antara *locus of control* dan kepuasan kerja guru perguruan tinggi. Di antara laki-laki dan guru perempuan, guru laki-laki dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki lokus kontrol yang lebih baik sebagai dibandingkan dengan dosen perempuan dengan kepuasan kerja yang tinggi.

Hans et al (2014) menegaskan bahwa *locus of control* dan tingkat kepuasan kerja antara guru sekolah swasta internasional di Kesultanan Oman. deskriptif desain penelitian diadopsi dan simple random sampling dipilih untuk studi. populasi terdiri dari delapan sekolah internasional swasta di Muscat.



Studi ini mengidentifikasi fenomena terkait dengan *locus of control* dan kepuasan kerja antara para guru di Kesultanan Oman. faktor demografi seperti jenis kelamin, usia dan pengalaman dipengaruhi pada *locus of control* dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru sekolah swasta internasional yang terutama didorong oleh *locus of control internal* dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. laki-laki guru ditemukan memiliki sedikit lebih *locus of control internal* dibandingkan dengan perempuan sebagai skor untuk guru laki-laki. Para guru sekolah swasta internasional yang sangat puas dengan pekerjaan mereka sebagai persentase kepuasan di semua kelompok umur yang tinggi. Para guru dengan tahun yang berbeda dari pengalaman mereka di sekolah internasional swasta ditemukan puas dengan mereka pekerjaan sebagai persentase kepuasan lebih dari tingkat ketidakpuasan.

Dengan menggunakan konsep *locus of control*, perilaku bekerja dapat dijelaskan ketika seorang karyawan merasakan hasil pekerjaan yang dilakukan sebagai hasil kontrol *internal* atau *eksternal*. *Locus of control internal* akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Sedangkan karyawan dengan *Locus of control eksternal* merasakan bahwa terdapat kontrol di luar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukan.

*Locus of control* adalah persepsi seseorang terhadap keberhasilan ataupun kegagalannya dalam dalam melakukan berbagai kegiatan dalam

hidupnya yang dihubungkan dengan faktor *eksternal* individu yang di dalamnya mencakup nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan dan lingkungan kerja serta dihubungkan pula dengan faktor *internal* individu yang di dalamnya mencakup kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan kerja individu yang bersangkutan.

Manusia dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam hidupnya selalu berupaya memberi respons terhadap faktor-faktor *internal* dan *eksternal* yang ada dalam diri dan di lingkungan sekitar manusia. Aktivitas individu sebagai respons terhadap faktor-faktor *internal* dan *eksternal* tersebut di kontrol oleh faktor *locus of control*.

*Locus of control* baik *internal* maupun *eksternal* bukanlah merupakan suatu konsep tipologi, melainkan merupakan pengaruh atau sumbangan berbagai faktor lingkungan. Artinya *locus of control* bukan berasal sejak lahir melainkan timbul dalam proses pembentukannya yang berhubungan dengan faktor-faktor lingkungan, sehingga tidak ada orang yang hanya memiliki kontrol *internal* saja ataupun kontrol *eksternal* saja.

Seorang karyawan akan memiliki kepuasan kerja, apabila mereka dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (*locus of control internal*) maupun lingkungan diluar dirinya (*locus of control eksternal*). Melalui *locus of control* yang dimiliki, perilaku pekerja dapat dijelaskan ketika seorang karyawan merasakan hasil pekerjaan yang mereka lakukan merupakan *locus of control internal* atau *eksternal*.

Luthans (2006:210) dalam buku Perilaku Organisasi mengemukakan bahwa karyawan yang mengarah pada *locus of control internal* merasa bahwa secara personal mereka dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, atau usaha mereka sendiri. Karyawan yang menilai *locus of control eksternal* merasa bahwa kekuatan *eksternal* seperti keberuntungan dan kesulitan tugas mengontrol hasil mereka.

Hyatt dan Prawitt (2001) mengemukakan bahwa di dalam perusahaan yang tidak terstruktur, *internal locus of control* berkinerja lebih tinggi dibandingkan *locus of control eksternal*. Akan tetapi, bertolak belakang dengan yang diharapkan, tidak ditemukan perbedaan yang signifikan dalam hal kinerja antara *internal* dan *eksternal* di dalam lingkungan perusahaan yang terstruktur. Hal ini berarti tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara pengalaman dan *Locus of control* untuk responden dari perusahaan yang lebih terstruktur. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh Hyatt dan Prawitt (2001) ada gejala bahwa baik struktur audit maupun *locus of control* diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja auditor.

Dengan menggunakan *Locus of control*, perilaku kerja dapat dilihat melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara *internal* ataupun secara *eksternal* (Zoraifi 2005). Karyawan atau manajer yang mengarah pada *locus of control internal* merasa bahwa secara personal mereka dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, ataupun atas usaha mereka sendiri. Karyawan yang mengarah pada *locus of control eksternal* merasa bahwa hasil yang mereka capai itu di luar kontrol mereka sendiri,

mereka merasa bahwa kekuatan-kekuatan *eksternal* seperti keberuntungan atau tingkat kesulitan terhadap tugas yang dijalankan, itu lebih menentukan hasil kerja mereka (Patten, 2005).

Jika seorang karyawan cenderung memiliki *internal locus of control* sehingga dia yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja dan diharapkan akan meningkatkan kinerja atau prestasi kerja auditor. Namun apabila seorang auditor mempunyai kecenderungan mempercayai faktor-faktor di luar dirinya sebagai penentu keberhasilannya, dapat dikatakan dia memiliki *external locus of control*, hal ini justru akan menurunkan kepuasan kerja dan mengakibatkan menurunnya kinerja dari karyawan (Sarita dan Agustia 2009).

Sayin (dalam Nerguz, 2010) mengatakan bahwa seseorang dengan *locus of control internal* merupakan orang-orang yang kreatif, lebih banyak mencapai tujuan atau target hidup mereka, selain itu dikatakan bahwasannya individu dengan *locus of control internal* lebih sukses dalam hal akademik dan hubungan *interpersonal*. Itulah mengapa dikatakan individu dengan *locus of control internal* akan lebih merasakan kepuasan kerja dan merasakan keberhasilannya yang diraihinya berdasarkan usahanya sendiri.

Penemuan-penemuan yang mengatakan adanya hubungan antara *locus of control* dengan kepuasan kerja yang dimungkinkan dari kesuksesan dan kepuasan yang didapat dengan menganggap pencapaian-pencapaian yang berasal dari dalam dirinya sendiri serta usahanya sendiri, individu tersebut

tergolong pada *locus of control internal*. Sedangkan individu dengan *locus of control eksternal* tidak begitu memiliki kebutuhan akan kesuksesan karena bagi mereka jika mereka gagal hal tersebut dikarenakan faktor dari luar diri mereka.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang menunjukkan bahwa ada beberapa subyek penelitian yang mengatakan bahwa mereka menyukai pekerjaan yang mereka jalani saat ini mereka mempunyai atasan (*upline*) kerja yang mampu mendukung kemajuan bisnisnya dan mempunyai rekan kerja yang bersahabat (*downline*) serta beberapa subyek penelitian mengatakan bahwa mereka mempunyai keyakinan bahwa mereka bisa sukses dalam bisnisnya. Kondisi di lapangan ini sesuai dengan teori yang telah diungkapkan oleh Falikhatun (2003) yang mengemukakan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial, lingkungan kerja, serta budaya organisasi. Sedangkan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan *locus of control* (dalam Afriyanti, 2016:2).

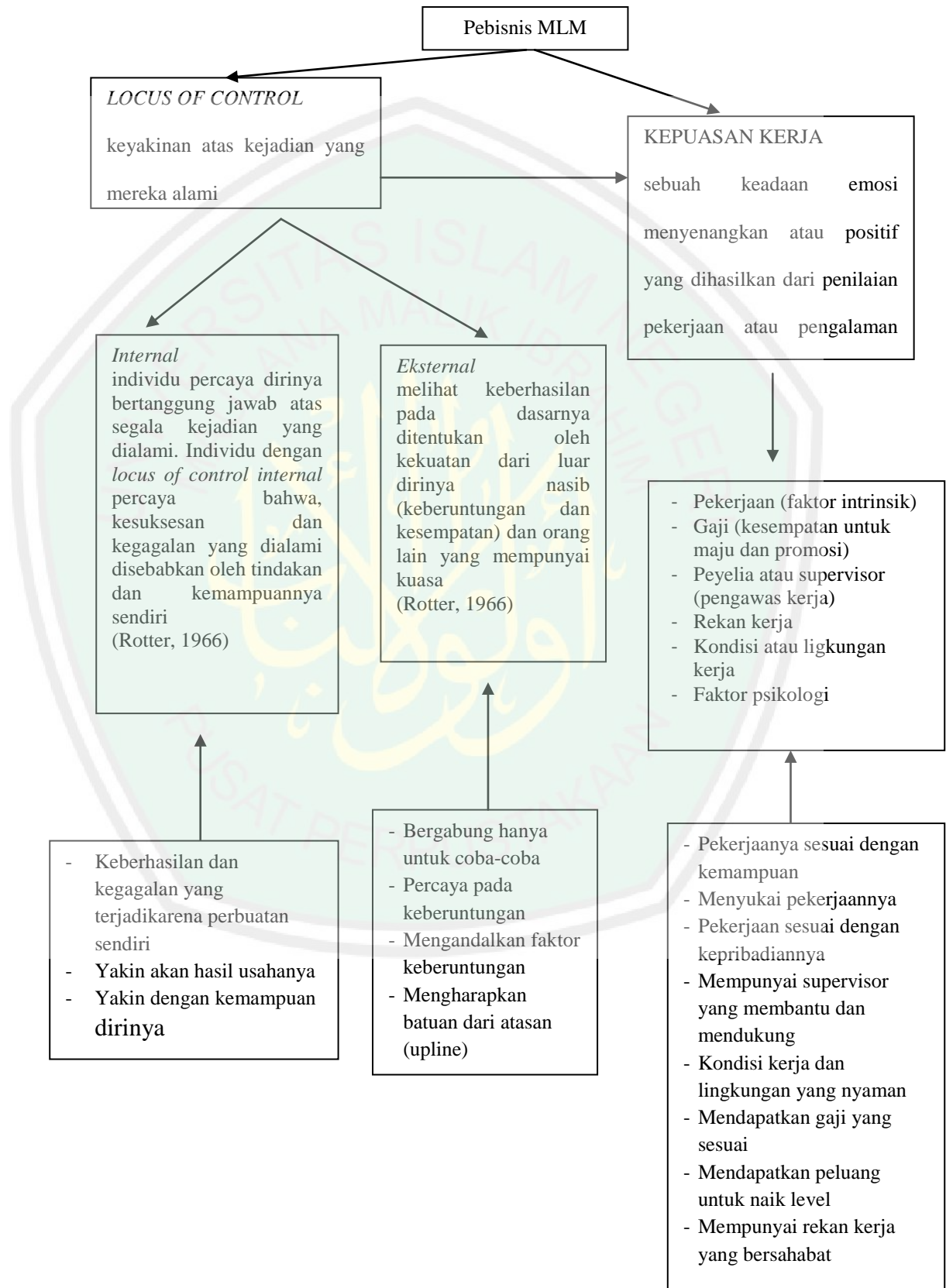
Berlandaskan pada latar belakang dan kajian teori yang telah dibahas peneliti dapat mengajukan suatu dugaan sementara atas hasil penelitian yang disebut dengan hipotesis. Hipotesis yang diajukan oleh



peneliti dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* dengan tingkat kepuasan kerja pebisnis MLM Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3 Network.



**E. Mind Map (Logical Frame Work) Hubungan *Locus of Control* Internal dan Eksternal dengan Kepuasan Kerja**



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Saifuddin Azwar penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika, pada dasarnya pendekatan kuantitatif ini dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel (Azwar, 2004:2-4).

Sedangkan Sugiyono (2011:7) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada positivistik dan metode *postpositivistik*, metode *scientific* dan metode *artistic*, metode konfirmasi dan temuan serta kuantitatif dan interpretif. Pengumpulan datanya menggunakan instrument penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Sedangkan jenis penelitian ini adalah korelasional yaitu penelitian yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih. Menurut Saifuddin Azwar penelitian korelasi bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2004:7).

## B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Atau dapat juga diartikan sebagai suatu konstruk yang bervariasi atau yang dapat memiliki bermacam nilai tertentu (Latipun, 2011: 34). Sedangkan menurut Cozby (2009:105), variabel adalah setiap kejadian, situasi, perilaku atau karakteristik individual yang beragam.

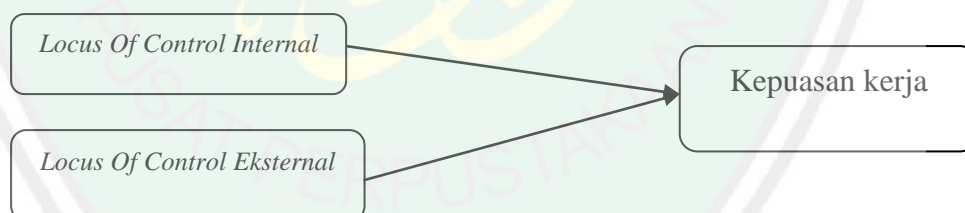
Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Bebas ( $X_1$ ) : *Locus of Control Internal*

Variabel Bebas ( $X_2$ ) : *Locus of Control Eksternal*

Variabel Terikat (Y) : Kepuasan Kerja

**Tabel 3.1 Rancangan Penelitian**



## C. Definisi Operasional

Menurut Cozby (2009: 107) variabel secara operasional harus didefinisikan sehingga bisa dipelajari secara empiris. Menurut Saifudin Azwar definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan

berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2005:87).

a. *Locus Of Control*

Secara operasional *locus of control* adalah keyakinan individu (pebisnis MLM Oriflame) terhadap penyebab dari peristiwa-peristiwa yang mereka alami dalam pekerjaannya. Keyakinan individu terhadap apa yang mereka raih dan dapatkan dalam pekerjaannya adalah bersumber dari faktor-faktor yang ada dalam dirinya disebut dengan *locus of control internal*, yakni *ability* (percaya dengan kemampuan yang dimiliki) dan *own doing* (percaya dengan hasil usaha). Sebaliknya, keyakinan individu terhadap apa yang mereka belum bisa raih dan belum didapatkan dalam pekerjaannya atau cenderung tidak didapatkan dalam pekerjaannya atau tidak sesuai dengan keinginan mereka bersumber dari faktor-faktor yang ada diluar dirinya disebut dengan *locus of control eksternal*, yakni *chance* (kepercayaan pada nasib, keberuntungan dan kesempatan) dan *power other* (mengandalkan kekuatan atau kekuasaan orang lain).

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan dimana seseorang atau karyawan mencerminkan emosi, sikap dan perasaan positif terhadap pekerjaannya, yang dapat menimbulkan rasa cinta terhadap pekerjaan yang telah dijalannya serta siap dengan segala sesuatu yang dihadapinya ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya



sehingga membuat tingkat produktivitasnya semakin meningkat yang dapat menunjang kepuasan kerja sendiri adalah pekerjaan (faktor intrinsik), gaji (kesempatan untuk maju dan promosi), penyelia atau supervisor (pengawas kerja), rekan kerja, kondisi atau lingkungan kerja dan faktor psikologi.

#### **D. Populasi Dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Latipun, (2011: 25), bahwasanya Untuk mengetahui subyek penelitian perlu diketahui populasinya terlebih dahulu. Populasi merupakan keseluruhan individu atau objek yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama. Karakteristik yang dimaksud dapat berupa usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, wilayah tempat tinggal, dan seterusnya. Subjek yang diteliti dapat merupakan sekelompok penduduk di suatu desa, sekolah, atau yang menempati wilayah tertentu.

Sedangkan menurut Arikunto (2002:103), populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pebisnis MLM Oriflame yang ada di Surabaya dalam komunitas M3 Network yang berjumlah kurang lebih 500 orang.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi. Karena sampel merupakan bagian dari populasi, tentulah harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Sampel menurut Arikunto adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subyek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua, tetapi jika subyeknya besar atau lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15 % atau 20-25% atau lebih. Secara umum semakin besar sampel maka semakin representative (Arikunto, 2002:108).

Dalam usaha menentukan individu dari anggota populasi yang akan menjadi sampel, peneliti menggunakan teknik sampling secara nonprobabilitas. Teknik sampling *nonprobability* adalah jenis sampel yang dipilih secara tidak acak, dan lebih tepatnya menggunakan *purposive sampling* (Sugiyono, 2014:84).

Penarikan sampel secara *simpel purposive* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara tidak acak dan pertimbangan dari peneliti dalam memilih subjek berdasarkan kriteria spesifik yang ditetapkan peneliti. Pada penelitian ini, subyek penelitian yang dijadikan sampel memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Tercatat sebagai *member* atau *consultant* oriflame.
- b. Berada dalam komunitas M3 Network yang ada di Surabaya.
- c. Terdaftar menjadi *downline* di dalam jaringan Neny.

Berdasarkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Arikunto yakni 10% dari jumlah populasi yaitu 500 orang dan yang menjadi sampel berjumlah 50 orang.

### 3. Waktu dan tempat penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 4 Mei 2017 dan penelitian ini bertempat di Kantor Cabang Oriflame di Surabaya. Peneliti memilih kantor Cabang Oriflame Surabaya sebagai tempat penelitian karena:

- a. Tempat mengumpulnya semua member Oriflame.
- b. Satu-satunya kantor cabang Oriflame yang ada di Jawa Timur.

### E. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah :

#### a. Kuesioner (Skala)

Pengertian kuesioner menurut Sugiyono adalah teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui variabel yang akan diukur dan mengetahui harapan dari responden (Sugiyono,2014:142). Kuesioner berupa pernyataan yang diberikan langsung kepada responden. Dari hasil data kuesioner akan menjadi data penelitian pada hasil pembahasan selanjutnya.

Kuesioner (skala) yang diberikan kepada subjek terdiri dari skala *locus of control internal*, *locus of control eksternal* dan kepuasan kerja. Setiap responden diminta untuk menjawab dalam enam kategori respon yang paling sesuai dengan dirinya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha* dengan program SPSS 16.00 for windows.

## F. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini instrument penelitian yang digunakan adalah uji coba skala, yaitu peneliti melakukan uji coba skala pada subyek penelitian. Adapun instrument yang dipakai peneliti adalah *quisioner* atau angket. Pengertian kuesioner menurut Sugiyono adalah teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui variabel yang akan diukur dan mengetahui harapan dari responden (Sugiyono, 2014:142). Kuesioner berupa pernyataan yang diberikan langsung kepada responden. Dari hasil data kuesioner akan menjadi data penelitian pada hasil pembahasan selanjutnya.

*Quisioner* atau skala ini digunakan untuk mengukur orientasi *Locus of Control* dan tingkat kepuasan kerja pada pebisnis MLM (oriflame). Dengan menggunakan 2 bentuk angket yang berjumlah 66 aitem dimana angket *locus of control* memiliki 23 aitem dan angket kepuasan kerja berjumlah 43 aitem.

Adapun yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis skala Linkert. Dimana skala sikap disusun mengungkap sikap positif dan negatif. Sesuai dan tidak sesuai terhadap obyek. Yang mana di sediakan pilihan jawaban untuk responden, terdapat 4 pilihan jawaban (*multiple choice*) kategori SS (sangat sesuai) bernilai 4, S (sesuai) bernilai 3, TS (tidak sesuai) berilai 2 dan STS (sangat tidak sesuai) yang bernilai 1.

Dalam skala terdapat dua pernyataan, yaitu pernyataan *favourable* dan *unfavourable*.

Pernyataan *favourable* merupakan pernyataan yang berisi hal-hal positif dan mendukung obyek sikap yang akan diungkap. Sebaliknya pernyataan *unfavourable* adalah pernyataan yang berisi hal-hal negatif mengenai obyek apa yang hendak diungkap. Dan pernyataan *unfavourable* berfungsi sebagai pengukur keakuratan dalam instrumen yang dipakai (Azwar, 2010:65).

**Tabel 3.2 Penilaian Instrumen**

Jawaban	Jawaban Skor Favorable	Skor Unfavorabel
SS (Sangat Sesuai)	4	1
S (Sesuai)	3	2
TS (Tidak Sesuai)	2	3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

#### 1. Skala *locus of control*

Untuk skala *locus of control*, peneliti menggunakan skala adaptasi. Skala *locus of control* yang digunakan peneliti adalah skala *locus of control* yang dikembangkan oleh Julian B. Rotter pada tahun 1966. Rotter lebih senang menyebut skala ini dengan sebutan skala *internal* dan *eksternal*.



Tabel 3.3 *Blue Print Locus of Control*

Variabel	Aspek	Indikator	Sub Indikator	Aitem		Total
				F	U F	
Locus of control	Internal	a. Ability	a. Percaya pada kemampuan diri sendiri.	1,8,13	10	6
				,17,23		
	b. Own Doing	a. Percaya pada hasil usaha (sukses).	2,9,14	21	6	
			,18,20			
	Eksternal	a. Chance	a. Mempercayai bahwa hidupnya dipengaruhi oleh nasib dan keberuntungan	3,11,1	22	5
				5,19		
b. Power Other	a. Mempunyai sedikit pada diri sendiri.	4	6	2		
		5,12,1	7			
				6,		4
<b>Total</b>				<b>23</b>		

## 2. Skala Kepuasan Kerja

Dan juga skala kepuasan kerja peneliti menggunakan skala adaptasi dari Locke (1976).

Tabel 3.4 *Blue print* kepuasan kerja

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Total
			F	U F	
Kepuasan kerja	1. Pekerjaan	a. Menyukai pekerjaan yang saat ini dijalani b. Pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki c. Berpikir bahwa tugas dalam pekerjaan adalah sesuatu hal yang penting	3,13, 17,23	2,8, 19,21	8
	2. Gaji (kesempatan untuk maju atau promosi)	a. Upah atau gaji yang diterima sesuai dengan harapan b. mendapat pujian yang pantas c. mendapatkan kesempatan untuk naik level d. bisa belajar untuk mendapat kesempatan untuk maju e. mendapatkan <i>recognition</i>	4,9,20, 22,28, 36,39, 42,43	14,18, 25,32, 38	13
	3. Penyelia atau supervisors	a. Mempunyai atasan yang mampu membantu b. Mempunyai atasan yang mendukung c. Mempunyai supervisor yang mampu menjalin hubungan baik d. Mempunyai supervisor yang perhatian	5,10, 31,35, 40,41	24,29, 33,37,	10
	4. Rekan kerja	a. Mempunyai rekan kerja yang bersahabat b. Mempunyai rekan kerja yang berkompeten c. Mempunyai rekan kerja yang bersahabat d. Mempunyai rekan kerja yang mampu mendukung	6,11, 15	27,30, 34	6
	5. Kondisi atau lingkungan kerja	a. Waktu kerja yang tidak mengikat b. Tempat kerja yang nyaman c. Mendapat kondisi dan situasi kerja yang sesuai	26	7,12, 16	4
	6. Faktor psikologi	a. Pekerjaan sesuai dengan kepribadian yang dimiliki b. Pekerjaan sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki	1,43		2
<b>Total</b>			<b>43</b>		

## G. Prosedur Penelitian

### 1. Tahap pra lapangan

Tahap ini dilakukan peneliti dalam rangka untuk melakukan wawancara dan observasi awal kepada subyek penelitian.

### 2. Tahap lapangan

Tahap lapangan ada tahap dimana peneliti mulai turun ke lapangan untuk mengadakan penelitian. Dalam hal ini, angket atau skala penelitian tidak disebar oleh peneliti, melainkan peneliti datang menemui subyek penelitian satu persatu untuk memberikan pernyataan yang sudah ada di angket yang telah dibuat. Pelaksanaan penelitian dilakukan di kantor cabang Oriflame Surabaya.

### 3. Tahap pasca lapangan

Tahap pasca lapangan adalah tahap selesainya pengumpulan data di lapangan. Pada tahap ini peneliti mengolah data dengan rumus-rumus yang sudah peneliti tentukan, kemudian membahas hasil pengolahan data sampai menyimpulkan hasil dari data lapangan.

## H. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur

yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Untuk mengetahui validitas aitem, dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus korelasi *product-moment* dari Pearson yang dibantu dengan program SPSS 16 for windows. Adapun rumus korelasi *product-moment* adalah sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$R_{xy}$  = koefisien korelasi product moment

N = jumlah subyek

X = jumlah skor item

Y = jumlah skor total

Dalam bukunya, Azwar (2005:18) menjelaskan untuk menentukan validitas item adalah dengan menggunakan standar 0,3. Sehingga aitem-aitem yang memiliki r kurang dari 0,3 dinyatakan gugur. Akan tetapi ketika jumlah aitem yang tidak lolos tidak mencukupi jumlah yang diinginkan maka diturunkan menjadi 0,25. Dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan standart validitas 0,25.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi, 1998:165). Reliabilitas akan diuji dengan menggunakan analisis Alpha dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{1 - \sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen.

$K$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

$\sum \sigma b^2$  = jumlah varians butir

$\sum t^2$  = varians total.

### I. Analisis Data

Penelitian ini ingin mengetahui hubungan antara *locus of control* dengan tingkat kepuasan kerja pada *pebisnis MLM (oriflame)* yang ada di Surabaya yang berada pada jaringan *M3 Network*. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat berupa *locus of control* dan satu variabel bebas yaitu tingkat kepuasan kerja. Proses analisis penghitungan data dilakukan peneliti dengan menggunakan *MS excel* dan *SPSS 16.0 (Statistic Program for Social Sciences)*.

#### 1) Mencari Mean

$$X = \frac{\sum X}{N}$$



## 2) Mencari Standart Deviasi

Rumus standart deviasi adalah sebagai berikut:

$$\frac{SD}{N} = \sqrt{\sum X^2}$$

## 3) Analisa Prosentase

Rumus persen adalah sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} 100 \%$$

Keterangan :

F = frekuensi

N = jumlah subyek

## 4) Uji Normalitas

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menguji uji kolmogorov-smirov. Jika nilai signifikansi hasil uji normalitas atau kolmogorov-smirnov  $>0,05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi

## 5) Analisa Korelasi

Pengujian korelasi yang dilakukan pada penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment. Dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana, korelasi antara variabel dependen dan variabel independent. Menurut Sugiyono (2014:184) standart interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

**Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,100	Sangat Kuat

Korelasi *product moment* merupakan tehnik pengukuran tingkat hubungan antara dua variabel yang datanya berskala interval. Angka korelasinya disimpul dengan r. Angka r *produk moment* mempunyai kepekaan terhadap konsistensi hubungan timbal balik. Korelasi *product moment* digunakan untuk menentukan hubungan antara locus of control dengan tingkat kepuasan kerja pebisnis MLM.

Rumus perhitungan *product moment* sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$R_{xy}$  = koefisien korelasi *product moment*

N = jumlah subyek

X = jumlah skor item

Y = jumlah skor total

#### 6) Pengujian Regresi

Regresi digunakan dalam analisis statistik oleh Galton. Istilah regresi digunakan dalam mengembangkan suatu persamaan untuk

meramalkan sesuatu variabel dari variabel kedua. Dan regresi ganda adalah suatu perluasan dari teknik regresi apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat (Arikunto, 2006:295). Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi. Hasil perhitungan diperoleh melalui perangkat SPSS 16.0 *for windows* dan kemudian diinterpretasikan apabila  $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$  maka terdapat korelasi antara kedua variabel.

#### 7) Tingkat Kategorisasi

Kategorisasi adalah pengelompokan variabel (tinggi, sedang, dan rendah) yang dilakukan pada distribusi normal, berikut adalah rumus menentukan pengelompokan variabel (Idrus, 2009:167):

**Tabel 3.6 Tabel Kategorisasi**

Rendah	$X < M - 1 S D$
Sedang	$M - 1 S D < X < M + 1 S D$
Tinggi	$M + 1 S D > X$

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik dari Spearmen dengan perangkat lunak program SPSS 16.0 *for windows*.

## BAB IV

### PEMBAHASAN

#### A. Pelaksanaan Penelitian

##### 1. Gambaran Lokasi Penelitian

Oriflame adalah perusahaan kosmetika alami dari Swedia. Perusahaan pemasaran langsung ini didirikan pada tahun 1967 di Swedia oleh dua orang bersaudara Jonas af Jochnick dan Robert af Jochnick beserta rekannya Bengt Hellsten ([www.oriflame.com](http://www.oriflame.com)).

Oriflame mulai dikenal di Indonesia sejak tahun 1986 dan bekerjasama dengan PT. Orindo Alam Ayu untuk memasarkan produknya ke seluruh wilayah di Indonesia. Saat ini, **Oriflame Indonesia** merupakan perusahaan kosmetika nomor satu di **Indonesia** dengan sistem penjualan langsung (*dirrect selling*).Indonesia mempunyai 14 kantor cabang tersebar di seluruh kota kota besar di Indonesia, yaitu: Jakarta ada tiga kantor cabang, yaitu: Sudirman, Daan Mogot dan Rawamangun, kemudian Jakarta Motor Delivery, lalu di susul kota Bandung, Medan, Pekanbaru, Makassar, Surabaya, Denpasar, Yogyakarta, Balikpapan, Semarang, Palembang dan terakhir cabang yang di buka adalah dari kota Manado ([www.oriflame.com](http://www.oriflame.com)).

Kantor cabang Oriflame Surabaya yang beralamatkan di Jalan Komisaris Besar Polisi M. Duryat No. 2 Tegalsari Surabaya, mempunyai jam operasi untuk layanan *counter* kasir dan pengambilan barang yaitu

pada hari senin s/d jumat pukul 09.00 s/d 19.00 dan hari sabtu pukul 09.00 s/d 15.00 sedangkan untuk layanan *customer care* dan *call center* pada hari senin s/d jumat pukul 11.00 s/d 19.00 dan hari sabtu pukul 09.00 s/d 15.00 ([www.cooriflame.com](http://www.cooriflame.com)).

Jam operasionalnya sangat menyesuaikan dengan latar belakang semua member Oriflame yang dari berbagai macam latar belakang mulai dari pegawai kantor, pegawai bank, ibu rumah tangga dan lain-lain.

Kantor cabang Oriflame Surabaya selain digunakan untuk pengambilan barang dan menyelesaikan masalah administrasi juga sering digunakan untuk mini seminar atau lebih sering disebut dengan MIMO (Mini MOINTIPS), MOINTIPS adalah acara seminar yang berisi tentang motivasi, inspirasi dan tips dan juga sering digunakan tempat untuk *training-training* yang diadakan oleh *upline* atau *leader-leader* Oriflame untuk memberi materi ke *downline-downlinenya* agar dapat mencapai targetnya, bisa naik level dan mendapat penghasilan tambahan dari bisnis Oriflame. Setiap awal bulan kantor cabang Oriflame Surabaya mengadakan acara "*Time to Recognition*", acara ini diadakan untuk menghargai para *membersnya* yang telah naik level bulan lalu.

Kantor cabang Oriflame biasanya ramai ketika awal bulan dan akhir bulan. Ramai di awal bulan karena stok barang Oriflame yang masih banyak sehingga para *member* lebih suka belanja di awal bulan. Sedangkan di akhir bulan ramai karena *member* kejar target agar targetnya



bulan ini tercapai supaya bisa naik level dan mendapatkan *cash reward* atau penghasilan tambahan.

## **2. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian dilaksorangan pada tanggal 04 Mei 2017, yang bertempat di kantor cabang Oriflame Surabaya yang beralamatkan di Jalan Komisaris Besar Polisi M. Duryat No. 2 Tegalsari Surabaya Jawa Timur.

## **3. Jumlah Subjek Penelitian beserta Gambaran Subjek Penelitian**

Penelitian yang dilaksorangan kepada member Oriflame dalam komunitas M3 Network di Surabaya sebanyak 50 orang. Jumlah keseluruhan member Oriflame dalam komunitas M3 Network sebanyak 500 orang. Subjek penelitian ini adalah member Oriflame dalam komunitas M3 Network di Surabaya.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas**

#### **a. Hasil Uji Validitas**

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows* mengenai masing-masing variabel yakni sebagai berikut:

## Locus of Control

### 1. Locus of Control Internal

Perhitungan hasil uji validitas dengan menggunakan nilai  $r$  Product Moment 1% yakni 0,3542. Dari 6 aitem yang telah dilakukan penelitian yang memiliki daya beda di atas 0,3542 yakni berkisar 0,386 – 0,559 dengan jumlah 6 aitem. Dengan kata lain terdapat 6 aitem valid dan tidak ada aitem yang gugur atau tidak valid.

Berikut adalah kisi-kisi aitem penyesuaian diri penelitian setelah uji validitas.

**Tabel 4.1 Uji Validitas *Locus of Control Internal***

Variabel	Aspek	Indikator	Sub Indikator	Aitem		Total
				F	U F	
<i>Locus of control</i>	<i>Internal</i>	<i>b. Ability</i>	b. Percaya pada kemampuan diri sendiri.	1,2	3	3
		<i>b. Own Doing</i>	a. Percaya pada hasil usaha (sukses).	4,5	6	3
Total				6		

### 2. Locus of Control Eksternal

Perhitungan hasil uji validitas dengan menggunakan nilai  $r$  Product Moment 1% yakni 0,3542. Dari 7 aitem yang telah dilakukan penelitian yang memiliki daya beda di atas 0,3542 yakni berkisar 0.354 - 0.407 dengan jumlah 7 aitem. Dengan kata lain terdapat 6 aitem valid dan 1 aitem yang tidak valid atau gugur.

Berikut adalah kisi-kisi aitem kecerdasan sosial penelitian setelah uji validitas.

**Tabel 4.2 Uji Validitas *Locus of Control Eksternal***

Variabel	Aspek	Indikator	Sub Indikator	Aitem		Total
				F	U F	
<i>Locus of control</i>	<i>Eksternal</i>	<i>b. Chance</i>	c. Mempercayai bahwa hidupnya dipengaruhi oleh nasib dan keberuntungan	7,8, 9		3
			a. Mempunyai sedikit pada diri sendiri.	10		1
		<i>b. Power Other</i>	c. Megharapka bantuan orang lain (orang yang berkuasa).	11, 12, 13		3
Total					7	

### Kepuasan Kerja

Perhitungan hasil uji validitas dengan menggunakan nilai *r product moment* 1% yakni 0,3542. dari 28 aitem yang telah dilakukan penelitian yang memiliki daya beda di atas 0,3542 yakni berkisar 0.366 - 0.602 dengan jumlah 19 aitem. dengan kata lain terdapat 19 aitem valid dan 9 aitem yang tidak valid atau gugur.

Berikut adalah kisi-kisi aitem kecerdasan sosial penelitian setelah uji validitas.

Tabel 4.3 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Total
			F	U F	
Kepuasan kerja	1. Pekerjaan	d. Menyukai pekerjaan yang saat ini dijalani e. Pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki f. Berpikir bahwa tugas dalam pekerjaan adalah sesuatu hal yang penting	1,2, 3		3
	2. Gaji (kesempatan untuk maju atau promosi)	f. Upah atau gaji yang diterima sesuai dengan harapan g. mendapat pujian yang pantas h. mendapatkan kesempatan untuk naik level i. bisa belajar untuk mendapat kesempatan untuk maju j. mendapatkan recognition	4,5,6, 7	8, 9, 10, 11	8
	3. Penyelia atau supervisor	e. Mempunyai atasan yang mampu membantu f. Mempunyai atasan yang mendukung g. Mempunyai supervisor yang mampu menjalin hubungan baik h. Mempunyai supervisor yang perhatian	12,13, 14,	15,16, 17, 18	7
	4. Rekan kerja	e. Mempunyai rekan kerja yang bersahabat f. Mempunyai rekan kerja yang berkompeten g. Mempunyai rekan kerja yang bersahabat h. Mempunyai rekan kerja yang mampu mendukung	19,20, 21	22,23	5
	5. Kondisi atau lingkungan kerja	d. Waktu kerja yang tidak mengikat e. Tempat kerja yang nyaman f. Mendapat kondisi dan situasi kerja yang sesuai	24	25,26	3
	6. Faktor psikologi	c. Pekerjaan sesuai dengan kepribadian yang dimiliki d. Pekerjaan sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki	27,28		2
<b>Total</b>			<b>28</b>		

Terdapat 9 aitem yang tidak valid yakni aitem no 3 yang memiliki nilai korelasi koefisien sebesar 0,312, no 4 yang memiliki nilai korelasi koefisien sebesar 0,294, no 7 yang memiliki nilai korelasi koefisien sebesar 0,251, no 12 yang memiliki nilai korelasi koefisien sebesar 0,120, no 13 yang memiliki nilai korelasi koefisien sebesar 0,120, no 14 yang memiliki nilai korelasi koefisien sebesar 0,180, no 20 yang memiliki nilai korelasi koefisien sebesar 0,170, no 20 yang memiliki nilai korelasi koefisien sebesar 0,170, no 24 yang memiliki nilai korelasi koefisien sebesar 0,050, dan o 26 yang memiliki nilai korelasi koefisien sebesar 0,223. Hal tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $r$  product moment 1%, maka aitem no 3,4,7,12,13,14,20,24 dan 26 dinyatakan tidak valid atau gugur.

#### **b. Hasil Uji Reliabilitas**

Pengujian reabilitas pada penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis statistik dengan perangkat lunak program SPSS 16.0 *for windows* dengan cara menguji setiap butir yang ada dalam penelitian. Berikut adalah data Cronbach's Alpha pada variabel-variabel penelitian:



**Tabel 4.4. Nilai *Alpha Cronbach's***

No.	Variabel	<i>Alpha cronbach's</i>	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja	0,820	Reliabel
2.	<i>Locus of Control Internal</i>	0,865	Reliabel
3.	<i>Locus of Control Eksternal</i>	0,981	Reliabel

Berdasarkan nilai *alpha cronbach's* yang telah dilakukan, menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai 0,820 yang menyatakan bahwa instrumen kepuasan kerja reliabel, karena semakin mendekati angka 1,0 yang berarti memiliki konsistensi pada hasil pengukuran.

Pengujian selanjutnya berdasarkan nilai *alpha cronbach's* yang telah dilakukan, menjelaskan bahwa variabel *locus of control internal* memiliki nilai 0,865 yang menyatakan bahwa instrumen *locus of control internal* reliabel, karena semakin mendekati angka 1,0 yang berarti memiliki konsistensi pada hasil pengukuran.

Pengujian yang terakhir pada variabel *locus of control eksternal* berdasarkan nilai *alpha cronbach's* yang telah dilakukan, menjelaskan bahwa variabel *locus of control eksternal* memiliki nilai 0,981 yang menyatakan bahwa instrumen kepercayaan diri reliabel, karena semakin mendekati angka 1,0 yang berarti memiliki konsistensi pada hasil pengukuran.

## 2. Hasil Uji Asumsi

### a. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas yang menggunakan program SPSS 16,0 dengan menggunakan teknik *one-sample Kolmogorov Smirnov Test* menyatakan bahwa data pengukuran variabel kepuasan kerja sebesar 0,198 dan *locus of control internal* sebesar 0,184 dan variabel *locus of control eksternal* sebesar 0,215. Nilai signifikan yang dihasilkan variabel tersebut melalui uji normalitas dinyatakan normal dengan arti bahwa mendekati angka 1,0 dinyatakan normal.

### b. Hasil Uji Linieritas

Berdasarkan uji linieritas yang menggunakan program SPSS 16.0 dengan melihat nilai signifikansi pada *deviation from linearity* menyatakan bahwa data pengukuran seluruh variabel linier dengan memiliki nilai signifikan antara variabel kepuasan kerja dan *locus of control internal* yakni sebesar 0,590 lebih besar dari 0,05 dinyatakan data linier. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja dengan *locus of control eksternal* sebesar 0,510 lebih besar dari 0,05 dinyatakan data linier.

## 3. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yang telah di tulis oleh peneliti. Dalam penelitian ini antara lain:

### a. Hasil Analisis Deskripsi

#### 1. Tingkat Kepuasan kerja pada pebisnis MLM (Multi Level Marketing) Oriflame di Surabaya pada Komunitas M3 Network.

Hasil uji analisa deskriptif menggunakan program SPSS 16.0 *for windows* menjelaskan data sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Tabel Uji Analisa Deskriptif Kepuasan Kerja**

No.	N	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviasi
1.	50	62	100	3813	76,26	9,996

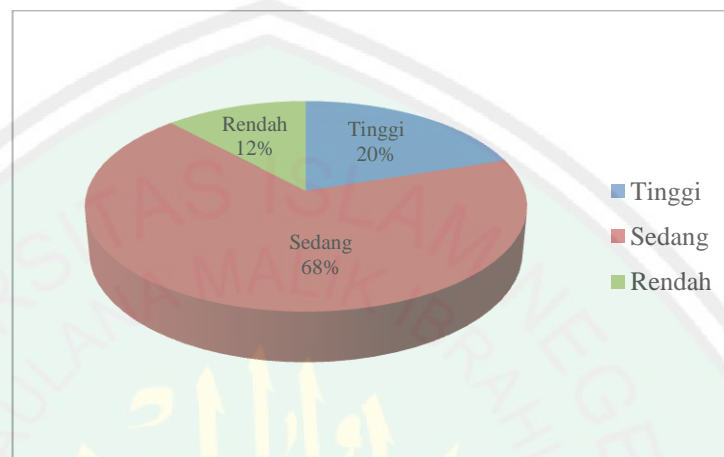
Berdasarkan rumus yang telah dipaparkan di bab sebelumnya maka kategorisasi kepuasan kerja sebagai berikut:

No.	Kategorisasi	Norma	Hasil
1.	Tinggi	$X > \text{Mean} + 1 \text{ SD}$	$X > 86$
2.	Sedang	$\text{Mean} - 1 \text{ SD} > X > \text{Mean} + 1 \text{ SD}$	$86 > X > 66$
3.	Rendah	$X < \text{Mean} - 1 \text{ SD}$	$X < 66$

Hasil analisa deskripsi terhadap kepuasan kerja didapatkan skor total rata-rata (*mean*) sebesar 76,26 dan dibulatkan menjadi 76 dengan memiliki standar deviasi 9,996 dan dibulatkan menjadi 10. Dari hasil analisa dapat dikategorikan terdapat 10 orang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi (20%), 6 orang dengan tingkat kepuasan kerja rendah (12%), dan 34 orang dengan tingkat kepuasan kerja sedang (68%). Hal

ini menunjukkan bahwa mayoritas *member* Oriflame memiliki tingkat kepuasa kerja yang sedang.

**Gambar 4.1 Diagram Kepuasan Kerja**



## 2. Tingkat *Locus of Control Internal* pada Pebisnis MLM (Multi Level Marketing) Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3 Network

Hasil uji analisa deskriptif menggunakan program SPSS 16.0 *for windows* menjelaskan data sebagai berikut :

**Tabel 4.6** Tabel Uji Analisa Deskriptif *Locus of Control Internal*

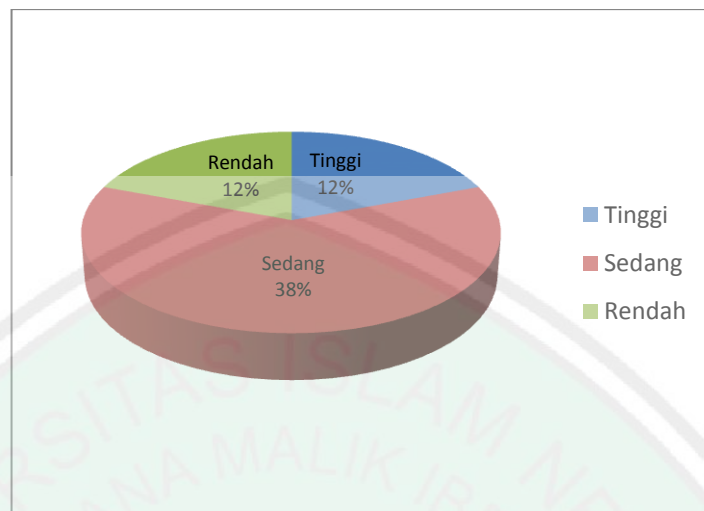
No.	N	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviasi
1.	50	13	23	907	18,14	2,185

Berdasarkan rumus yang telah dipaparkan di bab sebelumnya maka kategorisasi penyesuaian diri sebagai berikut:

No.	Kategorisasi	Norma	Hasil
1.	Tinggi	$X > \text{Mean} + 1 \text{ SD}$	$X > 20$
2.	Sedang	$\text{Mean} - 1 \text{ SD} > X > \text{Mean} + 1 \text{ SD}$	$20 > X > 16$
3.	Rendah	$X < \text{Mean} - 1 \text{ SD}$	$X < 16$

Hasil analisa deskripsi terhadap kepuasan kerja didapatkan skor total rata-rata (*mean*) sebesar 18,14 dan dibulatkan menjadi 18 dengan memiliki standar deviasi 2,185 dan dibulatkan menjadi 2. Dari hasil analisa dapat dikategorikan terdapat 6 orang dengan tingkat *locus of control internal* tinggi (12%), 6 orang dengan tingkat *locus of control internal* rendah (12%), dan 38 orang dengan tingkat *locus of control internal* sedang (76%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas *member Oriflame* memiliki tingkat *locus of control internal* yang sedang.



**Gambar 4.2 Diagram *Locus of Control Internal***

Sedangkan untuk *locus of control eksternal* hasil uji analisa deskriptif menggunakan program SPSS 16.0 *for windows* menjelaskan data sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Tabel Uji Analisa Deskriptif *Locus of Control Eksternal***

No.	N	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviasi
1.	50	15	23	961	19,22	1,776

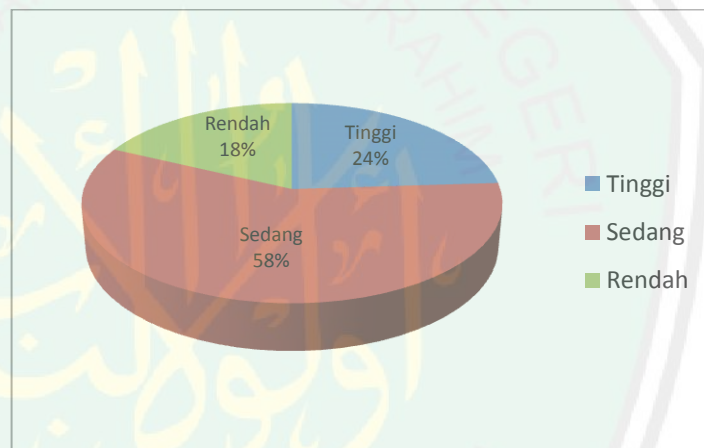
Berdasarkan rumus yang telah dipaparkan di bab sebelumnya maka kategorisasi penyesuaian diri sebagai berikut:

No.	Kategorisasi	Norma	Hasil
1.	Tinggi	$X > \text{Mean} + 1 \text{ SD}$	$X > 21$
2.	Sedang	$\text{Mean} - 1 \text{ SD} > X > \text{Mean} + 1 \text{ SD}$	$21 > X > 17$
3.	Rendah	$X < \text{Mean} - 1 \text{ SD}$	$X < 17$

Hasil analisa deskripsi terhadap kepuasan kerja didapatkan skor total rata-rata (*mean*) sebesar 19,22 dan dibulatkan menjadi 19

dengan memiliki standar deviasi 1,776 dan dibulatkan menjadi 2. Dari hasil analisa dapat dikategorikan terdapat 12 orang dengan tingkat *locus of control eksternal* tinggi (24%), 9 orang dengan tingkat *locus of control eksternal* rendah (18%), dan 29 orang dengan tingkat *locus of control eksternal* sedang (58%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas member Oriflame memiliki tingkat *locus of control eksternal* yang sedang.

**Gambar 4.3 Diagram Locus of Control Eksternal**



### **3. Hubungan antara *Locus of Control Internal* dengan Kepuasan Kerja pada Pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame di Surabaya dalam Komunitas M3 Network.**

Hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 16.0. Dan hasil uji korelasi antara kepuasan kerja dengan *locus of control internal* pada pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3 network adalah sebagai berikut : (lihat lampiran )

Hasil pengujian hubungan antara *locus of control internal* dengan kepuasan kerja didapatkan korelasi 0,386 yaitu memiliki pengaruh positif, yang artinya semakin tinggi tingkat *locus of control internal* maka tingkat kepuasan kerja akan semakin meningkat. Nilai signifikansi 0,004 dan kurang dari nilai alpha 0,050 yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan, artinya setiap ada perubahan orientasi pada *locus of control internal* maka akan berdampak terhadap kepuasan kerja.

#### **4. Hubungan antara *Locus Of Control Eksternal* pada Kepuasan Kerja pada Pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame di Surabaya dalam Komunitas M3 Network**

Hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 16.0. Dan hasil uji korelasi antara *locus of control eksternal* dengan kepuasan kerja pada pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3 network adalah sebagai berikut : (lihat lampiran)

Hasil pengujian hubungan antara *locus of control eksternal* dengan kepuasan kerja didapatkan korelasi -0,228 yaitu memiliki pengaruh negatif, yang artinya tingkat *locus of control eksternal* tidak memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Nilai signifikansi 0,006 dan kurang dari nilai alpha 0,050 yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan, artinya setiap ada perubahan pada *locus of control eksternal* maka akan berdampak terhadap rendahnya tingkat kepuasan kerja.

Selain menggunakan perhitungan korelasi, peneliti juga melakukan uji analisis regresi ganda untuk mengetahui lebih jauh pengaruh variabel *dependent* dengan variabel *independent*.

**Tabel 4.8 Tabel Model Summary**

Model	R	R Square
1	.659 <sup>a</sup>	.434

a. Predictors: (Constant), loc\_internal, loc\_eksternal

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang didapat adalah sebesar 0,434. Hal ini berarti bahwa variabel *locus of control internal* memberikan sumbangasih sebesar 43,4% yang dibulatkan menjadi 43% terhadap kepuasan kerja. Dan terdapat 56,6% yang dibulatkan menjadi 57% pengaruh variabel lain terhadap kepuasan kerja. Setelah dilakukan perhitungan (*R Square*), kemudian dilakukan penghitungan anova. Hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Anova**

	F. Hitung	F. Tabel	Signifikan	Keterangan
<b>Regresi</b>	109,245	6,26	0,004	Signifikan

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai F hitung didapat adalah sebesar 104,083 dengan nilai signifikansi 0,004. Jika nilai F tabel < F hitung maka terdapat signifikan. Maka  $6,26 < 109,245$  maka terdapat pengaruh yang signifikan. Kemudian dilakukan perhitungan uji

signifikansi konstanta dari variabel dependent. Hasilnya disajikan pada tabel *Coefficients* sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Koefisien**

Variabel Bebas	Nilai Beta	Signifikan	Keterangan
<i>Locus of Control Internal</i>	0,698	0,004	Signifikan
<i>Locus of Control Eksternal</i>	-0,248	0,006	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai signifikan variabel *locus of control internal*  $0,004 < 0,050$  sehingga menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Sedangkan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh variabel *locus of control eksternal* yakni sebesar  $0,006 < 0,050$ , sehingga menunjukkan adanya hubungan antara *locus of control eksternal* dan kepuasan kerja.

Dari data tabel standart koefisien beta pada variabel *locus of control internal* menunjukkan data 0,698. Untuk mengetahui seberapa pengaruh dilakukan rumus dengan  $0,698^2 \times 100 \%$  sehingga *locus of control internal* berpengaruh pada kepuasan kerja sebesar 48,72 %.

Selanjutnya berdasarkan data tabel standart koefisien beta pada variabel *locus of control eksternal* menunjukkan data -0,248. Untuk mengetahui seberapa pengaruh dilakukan rumus dengan  $-0,248^2 \times 100 \%$  sehingga *locus of control eksternal* berpengaruh negatif pada kepuasan kerja sebesar 6,15 %. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa *locus of*



*control eksternal* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *member* Oriflame. Yang artinya semakin tinggi *locus of control eksternal* akan semakin rendah kepuasan kerja seseorang tersebut.

#### D. Temuan Penelitian

Temuan penelitian yang dilakukan di kantor cabang Oriflame Surabaya, selain menjawab rumusan masalah dalam mengambil data mengenai Hubungan *Locus of Control* dengan Kepuasan Kerja pada pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3 Network, peneliti menemukan beberapa temuan diantaranya sebagai berikut:

Faktor utama dalam membentuk variabel kepuasan kerja pada subjek adalah aspek gaji (kesempatan untuk maju atau promosi) dengan nilai korelasi sebesar 0,893. Perolehan masing-masing aspek dalam membentuk kepuasan kerja secara sederhana dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Kepuasan Kerja**

Aspek	Nilai Korelasi
Pekerjaan (Internal)	0,801
Gaji (kesempatan untuk maju atau promosi)	0,893
Peyelia atau supervisor	0,752
Rekan kerja	0,794
Kondisi atau lingkungan kerja	0,659
Faktor Psikologi	0,806

Faktor utama dalam membentuk variabel *locus of control internal* pada subjek adalah aspek *own doing* dengan nilai korelasi sebesar 0,871. Perolehan masing-masing aspek dalam membentuk *locus of control internal* secara sederhana dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Locus of Control Internal**

Aspek	Nilai Korelasi
<i>Ability</i>	0,755
<i>Own Doing</i>	0,871

Faktor utama dalam membentuk variabel *locus of control eksternal* pada subjek adalah aspek *power other* dengan nilai korelasi sebesar 0,743. Perolehan masing-masing aspek dalam membentuk *locus of control eksternal* secara sederhana dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Locus of Control Eksternal**

Aspek	Nilai Korelasi
<i>Chance</i>	0,705
<i>Power Other</i>	0,743

## E. PEMBAHASAN

### 1. Tingkat Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik kategorisasi membuktikan bahwa sebagian besar *member* Oriflame mempunyai kepuasan kerja dengan bisnis MLMnya dengan kategori sedang dengan prosentase 68 % sebanyak 34 orang dan *member* yang berkategori tinggi dengan prosentase 20% sebanyak 10 orang dan *member* yang berkategori rendah dengan prosentase 12% sebanyak 6 orang.

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan didapatkan bahwa secara keseluruhan tingkat kepuasan diri pada *member* Oriflame berada pada kategori sedang yang dibuktikan dengan nilai prosentase sebesar 34 %.

Locke (1976) yang mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebagai sebuah keadaan emosi menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (dalam Judge dkk, 2001:26). Menurut Luthan (2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan atau pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka yang mampu memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari (Luthan, 2006:243).

Howell dan Dipboye (1986) memandang 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 seorang karyawan terhadap pekerjaannya (dalam Munandar, 2001:350).

Pada pebisnis MLM Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3 network, para *member* oriflame dapat merasakan kepuasan kerja dengan pekerjaan yang mereka jalani saat ini yaitu bisnis MLM Oriflame, hal ini dibuktikan dengan instrumen yang menyatakan bahwa mayoritas merasakan kepuasan kerja. Dari 50 orang pebisnis MLM Oriflame yang berkategori rendah pada kepuasan kerja hanya sebanyak 6 orang dengan

prosentase 12%. Berdasarkan penelitian yang dilakukan mayoritas yang memiliki kepuasan kerja rendah dikarenakan memiliki *locus of control internal* yang rendah dalam dirinya, kurang memiliki keyakinan dengan kemampuan mereka sendiri dan kurang usaha yang dilakukan. Hal ini sesuai dengan latar belakang pada penelitian ini, yakni *member* Oriflame tidak memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang ada dalam dirinya sendiri dalam menjalankan setiap pekerjaan yang ada dalam bisnis MLM Oriflame tersebut.

Namun terdapat 10 orang *member* Oriflame yang memiliki kategorisasi kepuasan kerja tinggi dengan prosentase 12%, hal tersebut dikarenakan *member* Oriflame memiliki *locus of control* yang tinggi, mampu menerima tantangan kerja dalam bisnis MLM Oriflame, dan mau menjalankan bisnisnya dengan sungguh-sungguh serta sering mengikuti *training-training* yang memang sering diadakan oleh pihak Oriflame maupun dari *upline* masing-masing. Dan sebagian besar *member* Oriflame memiliki kategorisasi sedang dalam kepuasan kerja dikarenakan dapat menjalankan bisnisnya sesuai dengan kemampuan mereka, mampu mencapai targetnya dan mendapatkan *reward-reward* yang mereka inginkan serta yang terpenting adalah merasakan kepuasan kerja dengan usaha mereka sendiri, sehingga mereka dapat mengontrol hasil yang akan di dapatkannya. Serta dalam temuan peneliti aspek yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja adalah aspek gaji (kesempatan untuk maju atau promosi) .

Kepuasan kerja dalam penelitian ini memiliki enam aspek yakni pekerjaan (*internal*), gaji (kesempatan untuk maju atau promosi), penyelia atau supervisor, rekan kerja, kondisi atau lingkungan kerja dan faktor psikologi. Berdasarkan data yang didapatkan, member Oriflame pada aspek gaji (kesempatan untuk maju atau promosi) memiliki aitem valid terbanyak. gaji (kesempatan untuk maju atau promosi) meliputi upah atau gaji yang diterima sesuai dengan harapan, mendapat pujian yang pantas, mendapatkan kesempatan untuk naik level, bisa belajar untuk mendapatkan kesempatan untuk maju dan mendapatkan *recognition*. Ada juga aspek-aspek yang lainnya yaitu aspek pekerjaan (*internal*) meliputi menyukai pekerjaan yang saat ini, pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dan berpikir bahwa tugas dalam pekerjaan adalah sesuatu hal yang penting. Aspek penyelia atau supervisor meliputi mempunyai atasan yang mampu membantu, mempunyai atasan yang mendukung, mempunyai atasan yang mampu menjalin hubungan baik dan mempunyai atasan yang perhatian. Aspek rekan kerja meliputi mempunyai rekan kerja yang bersahabat, mempunyai rekan kerja yang berkompeten dan mempunyai rekan kerja yang mendukung. Aspek kondisi atau lingkungan kerja meliputi waktu kerja yang tidak mengikat, tempat kerja yang nyaman mendapatkan kondisi dan situasi kerja yang sesuai kemauan. Aspek yang terakhir adalah aspek faktor psikologi meliputi pekerjaan yang sesuai dengan



kepribadian yang dimiliki dan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki.

## 2. *Tingkat Locus of Control*

### a. *Locus of Control Internal*

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik kategorisasi membuktikan bahwa member Oriflame memiliki *locus of control internal* mayoritas kategori sedang dengan prosentase 76% sebanyak 38 orang, kategori tinggi dengan prosentase 12% sebanyak 6 orang dan kategori rendah dengan prosentase 12% sebanyak 6 orang.

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan didapatkan bahwa secara keseluruhan tingkat *locus of control internal* pada member Oriflame berada pada kategori sedang yang dibuktikan dengan nilai prosentase 76%.

Hal ini menandakan bahwa *member* Oriflame memiliki *locus of control internal* yang meliputi antara lain kepercayaan kepada kemampuan diri yang dimilikinya serta keyakinan terhadap hasil usaha yang telah dilakukan.

Rotter (1966) menyatakan *locus of control internal* mengindikasikan bahwa individu percaya dirinya bertanggung jawab atas segala kejadian yang dialami. Individu dengan *locus of control internal* percaya bahwa, kesuksesan dan kegagalan yang dialami disebabkan oleh tindakan dan kemampuannya sendiri. Mereka merasa mampu mengontrol akibat-akibat dari tingkah lakunya sendiri (dalam Allen, 2003:294).

Menurut Crider (1983), karakteristik antara *internal locus of control* adalah suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin dan selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil (dalam Ghufron&Rini, 2010:68).

Pada pebisnis MLM Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3 network, member Oriflame yang memiliki *locus of control internal* pada dirinya hal ini dibuktikan dengan instrumen yang menyatakan bahwa mayoritas memiliki *locus of control internal*. Dari 50 orang *member* oriflame yang berkategori rendah pada *locus of control internal* hanya sebanyak 6 orang dengan nilai prosentase 12%. Berdasarkan penelitian di atas menjelaskan member Oriflame yang memiliki *locus of control internal* rendah dikarenakan oleh kurangnya meyakini kemampuan yang dimilikinya, tidak berusaha dengan semaksimal mungkin serta tidak meyakini usaha yang dilakukan akan membuahkan hasil, kurangnya memiliki keyakinan dalam kemampuan dirinya dan bersikap pesimis dalam menghadapi persoalan. Hal ini sesuai dengan latar belakang yang menjelaskan bahwa individu yang tidak yakin dengan kemampuan dirinya akan membuat perasaan takut, malas untuk mencoba dan usaha yang kurang maksimal.

Terdapat 6 orang *member* Oriflame yang memiliki kategorisasi tinggi dengan nilai prosentase 12% dalam *locus of control internal*. Hal ini bisa dikatakan dengan kategori tinggi dikarenakan mereka meyakini

kemampuan yang dimiliki serta percaya dengan usaha yang telah mereka lakukan akan membuahkan hasil yang diinginkan dan akan mengembangkan kemampuan tersebut dengan optimis, tanggung jawab, serta realistis dan rasional.

Dan mayoritas *member* Oriflame yang memiliki *locus of control internal* sedang yakni mereka sangat yakin dengan kemampuan yang mereka miliki, mereka bekerja sesuai dengan kemampuan dimiliki dan percaya dengan usaha yang telah dilakukan akan membuahkan hasil yang telah diinginkan.

*Locus of control internal* dalam penelitian ini memiliki dua aspek yakni *ability* dan *own doing*. Berdasarkan data yang didapatkan, *member* Oriflame pada kedua aspeknya semua aitemnya dinyatakan valid. *Ability* ini meliputi percaya dengan kemampuan yang dimiliki, dalam bisnis MLM Oriflame kepercayaan terhadap kemampuan diri itu penting karena hal tersebut dibutuhkan agar kita mempunyai kepercayaan diri untuk menjala tugas-tugas dalam bisnis MLM Oriflame agar semua targetnya bisa tercapai. Sedangkan aspek kedua dari *locus of control internal* meliputi *own doing*, sebagaimana di atas telah menjelaskan bahwa individu yang memiliki *locus of control internal* yang tinggi memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki dan hasil usaha. Dalam aspek *own doing* ini lebih menekankan pada sikap dimana mereka juga meyakini hasil usaha mereka, mereka percaya setiap usaha yang telah mereka

lakukan akan membuahkan hasil yang sesuai dengan ekspektasi atau *planning* yang telah mereka buat.

#### **b. Tingkat *Locus of Control Eksternal***

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik kategorisasi membuktikan bahwa *member* Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3 network memiliki *locus of control eksternal* pada dirinya. Hal ini dibuktikan mayoritas kategori sedang dengan prosentase 58% jumlah 29 orang, kategori tinggi dengan prosentase 24% dengan jumlah 12 orang dan kategori rendah dengan prosentase 18% dengan jumlah 9 orang. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan didapatkan bahwa secara keseluruhan tingkat *locus of control eksternal* pada *member* Oriflame berada pada kategori sedang yang dibuktikan dengan nilai prosentase 58%.

Menurut Rotter (1981) individu dengan *locus of control eksternal* melihat keberhasilan pada dasarnya ditentukan oleh kekuatan dari luar dirinya, apakah itu keberuntungan, konteks sosial, atau orang lain. Individu dengan *locus control eksternal* merasa tidak mampu mengontrol peristiwa-peristiwa yang terjadi pada dirinya (dalam Allen, 2003:294).

Menurut Crider (1983), karakteristik antara *external locus of control* adalah kurang memiliki inisiatif, mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, kurang mencari informasi mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan dan mudah dipengaruhi dan bergantung pada petunjuk orang lain (dalam Ghufron&Rini, 2010:68).

Pada pebisnis MLM Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3 network, member Oriflame yang memiliki *locus of control eksternal* hal ini dibuktikan dengan instrumen yang menyatakan bahwa mayoritas memiliki *locus of control eksternal* yang cukup. Dari 50 orang member Oriflame yang berkategori rendah pada *locus of control eksternal* hanya sebanyak 9 orang dengan nilai prosentase 18 %. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, member Oriflame yang memiliki *locus of control eksternal* rendah dikarenakan beberapa hal yakni mereka kurang meyakini adanya takdir dan keberuntungan atau nasib yang mempengaruhi hidup mereka, mereka lebih mempercayai kemampuan yang dimiliki dan hasil usaha yang telah dilakukan dengan maksimal.

Terdapat 12 member Oriflame yang memiliki kategorisasi tinggi dengan nilai prosentase 24 % dalam *locus of control eksternal*. Hal tersebut dikarenakan mereka meyakini hal-hal yang paling mempengaruhi hidup mereka adalah takdir, nasib serta keberuntungan yang dimilikinya. Sebuah usaha tidak ada artinya dibandingkan dengan keberuntungan yang mereka miliki dan mereka yakin tanpa bantuan dari orang lain yang lebih berkuasa mereka tidak akan dapat apa yang mereka inginkan.

Dan mayoritas member Oriflame yang memiliki kategorisasi sedang, yakni member Oriflame sebagian besar memiliki orientasi *locus of control eksternal*, sehingga mereka yakin bahwa yang terjadi dalam hidup mereka dikarena oleh sebuah takdir, nasib dan keberuntungan yang memmag mereka miliki serta mereka meyakini bahwa hasil yang mereka



dapatkan karena bantuan dari orang lain yang lebih mempunyai kuasa daripada mereka.

*Locus of control eksternal* dalam penelitian ini memiliki dua aspek yakni *chance* dan *power other*. Aspek yang pertama adalah *chance* yang meliputi mempercayai bahwa hidupnya dipengaruhi oleh takdir, nasib dan keberuntungan. Dan aspek yang kedua adalah *power other* meliputi mempunyai sedikit pengaruh pada dirinya sendiri dan mengharapkan bantuan orang yang lain yang lebih berkuasa daripada dia. Berdasarkan data yang didapatkan, seluruh aspek memiliki aitem valid. Dan pada penelitian ini, berdasarkan variabel penelitian ini pada variabel *locus of control eksternal* memiliki nilai rendah yang paling sedikit dibandingkan dengan variabel penelitian yang lain.

### 3. Hubungan *Locus of Control Internal* dengan Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian uji korelasi *product moment* membuktikan bahwa hipotesis keempat pada penelitian ini terbukti, yakni terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control internal* dan kepuasan kerja pada *member Oriflame*. Hasil tersebut ditunjukkan oleh pengujian korelasi antara *locus of control internal* dan kepuasan kerja yang didapatkan koefisien 0,386 yakni memiliki hubungan positif, artinya semakin tinggi tingkat *locus of control internal* maka kepuasan kerja semakin tinggi. Nilai signifikansi 0,004 dan kurang dari alpha 0,050 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan, yang artinya perubahan

pada *locus of control internal* akan secara signifikan berdampak kepada kepuasan kerja *member* Oriflame.

Julian B. Rotter (1954) mengatakan bahwa orang dengan *locus of control internal* lebih cenderung menjadi seseorang yang perhatian pada peluang-peluang yang ada di lingkungannya untuk meningkatkan pencapaian tujuan mereka, terlibat dalam tindakan untuk mengontrol lingkungan mereka, menempatkan penekanan lebih besar pada suatu perilaku untuk prestasi, dan lebih cenderung untuk mengembangkan keterampilan mereka sendiri (Allen, 2003:297).

Luthans (2006:210) dalam buku *Perilaku Organisasi* mengemukakan bahwa karyawan yang mengarah pada *locus of control internal* merasa bahwa secara personal mereka dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, atau usaha mereka sendiri.

Falikhatun (2003), mengemukakan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi - kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial, lingkungan kerja, serta budaya organisasi. Sedangkan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan *locus of control* (dalam Afriyanti, 2016).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan yang diungkapkan oleh Judge, Timothy; Bono, Joyce (2001) menemukan bahwa ada korelasi positif (dari 0,32) antara *locus of control internal* dan kepuasan kerja. Hal ini juga sesuai dengan latar belakang yang telah diungkapkan oleh peneliti yakni, *member* oriflame yang memiliki keyakinan terhadap diri sendiri terhadap kemampuannya. Mereka merasakan kepuasan atas semua pencapaian-pencapaian yang didapatkannya dan merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya sendiri.

Berdasarkan hasil di atas, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control internal* dan kepuasan kerja pada *member* Oriflame atau pebisnis MLM Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3 network.

#### **4. Hubungan *Locus of Control Eksternal* dengan Kepuasan Kerja**

Keterkaitan *locus of control eksternal* dengan kepuasan kerja saling mempengaruhi satu dengan yang lain. Hal ini berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan teknik uji korelasi *product moment* membuktikan bahwa hipotesis kelima pada penelitian ini terbukti, yakni terdapat hubungan yang tidak signifikan antara *locus of control eksternal* dan kepuasan kerja pada pebisnis MLM Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3 network. Hasil tersebut ditunjukkan oleh pengujian korelasi antara *locus of control eksternal* dan kepuasan kerja yang didapatkan koefisien -0,228 yakni memiliki hubungan negatif. Nilai signifikansi 0,006 dan kurang dari alpha 0,050 menunjukkan adanya hubungan yang

signifikan, yang artinya perubahan orientasi pada *locus of control eksternal* akan secara signifikan berdampak kepada kepuasan kerja *member* oriflame. Dimana semakin tinggi *locus of control eksternal* maka akan semakin rendah kepuasan kerja.

Orang yang memiliki *locus of control eksternal* mempunyai anggapan bahwa faktor-faktor yang ada diluar dirinya akan mempengaruhi tingkah lakunya, seperti kesempatan, nasib dan keberuntungan (dalam Ghufron&Rini, 2010:65). Sandstrom & Coie (1999) mengatakan bahwa *locus of control eksternal* berkorelasi dengan mengintip penolakan. Oesterman et al (1999) mengatakan bahwa *locus eksternal* kontrol berkorelasi dengan agresi. *Member* Oriflame dengan *locus of control eksternal* merasakan bahwa didapat kontrol di luar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukan, namun mereka cenderung tidak bisa mengontrol hasil kerja mereka sendiri karena lebih mengarah pada faktor keberuntungan dan nasib.

Karyawan yang mengarah pada *locus of control eksternal* merasa bahwa hasil yang mereka capai itu di luar kontrol mereka sendiri, mereka merasa bahwa kekuatan-kekuatan *eksternal* seperti keberuntungan atau tingkat kesulitan terhadap tugas yang dijalankan, itu lebih menentukan hasil kerja mereka (Patten, 2005).

Berdasarkan hasil di atas, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control eksternal* dengan kepuasan kerja pada pebisnis MLM Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3 network.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* dengan kepuasan kerja pada pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame di Surabaya dalam Komunitas M3 Network adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kepuasan kerja pada pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame di Surabaya dalam Komunitas M3 Network diketahui mayoritas memiliki tingkat sedang yakni sebesar 68 % dengan jumlah 34 orang. Sedangkan yang memiliki kategori tinggi sebesar 20 % dengan jumlah 10 orang. Dan yang terakhir adalah yang memiliki kategori rendah sebesar 12 % dengan jumlah 6 orang.
2. Tingkat *Locus of Control Internal* pada pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame di Surabaya dalam Komunitas M3 Network diketahui mayoritas memiliki tingkat sedang yakni sebesar 76 % dengan jumlah 38 orang. Sedangkan yang memiliki kategori tinggi sebesar 12 % dengan jumlah 6 orang. Dan yang terakhir adalah yang memiliki kategori rendah sebesar 12 % dengan jumlah 6 orang.
3. Tingkat *Locus of Control Eksternal* pada pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame di Surabaya dalam Komunitas M3 Network diketahui mayoritas memiliki tingkat sedang yakni sebesar 58%



dengan jumlah 29 orang. Sedangkan yang memiliki kategori tinggi sebesar 24% dengan jumlah 12 orang. Dan yang terakhir adalah yang memiliki kategori rendah sebesar 18% dengan jumlah 9 orang.

4. Hubungan antara *locus of control internal* dengan kepuasan kerja pada pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame di Surabaya dalam Komunitas M3 Network di dapatkan korelasi 0,386 yaitu memiliki pengaruh positif, yang artinya semakin tinggi tingkat *locus of control internal* maka tingkat kepuasan kerja akan semakin meningkat. Nilai signifikansi 0,004 dan kurang dari alpha 0,05 yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan, artinya setiap ada perubahan pada *Locus of Control Internal* maka akan berdampak terhadap kepuasan kerja.
5. Hubungan antara *locus of control eksternal* dengan kepuasan kerja pada pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame di Surabaya dalam Komunitas M3 Network di dapatkan korelasi -0,228 yaitu memiliki pengaruh negatif, yang artinya semakin tinggi tingkat *locus of control eksternal* maka tingkat kepuasan kerja akan semakin menurun. Nilai signifikansi 0,006 dan kurang dari alpha 0,05 yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan, artinya setiap ada perubahan pada *locus of control eksternal* maka akan berdampak terhadap kepuasan kerja.
6. Yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja pada pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame di Surabaya dalam Komunitas M3

Network adalah *locus of control internal*, diketahui nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang didapat adalah sebesar 0,434 Hal ini berarti bahwa variabel *locus of control internal* memberikan sumbangasih sebesar 43% terhadap kepuasan kerja. Dan terdapat 57% pengaruh variabel lain terhadap kepuasan kerja.

## B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan kesimpulan pertama, peneliti memberikan saran kepada *member oriflame* untuk meningkatkan rasa kepuasan kerja yang rendah maupun yang sedang pada bisnis MLM Oriflamenya. Dalam meningkatkan kepuasan kerja banyak cara yang dapat dilakukan, salah satunya adalah mulai menyukai pekerjaan yang saat ini dijalani dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta sesuai dengan keinginan. Sedangkan yang memiliki kepuasan kerja tinggi dapat dipertahankan dan di tingkatkan semaksimal mungkin.
2. Berdasarkan kesimpulan kedua, peneliti memberikan saran kepada *member oriflame* untuk meningkatkan *locus of control internal* yang rendah maupun yang sedang pada bisnis MLM Oriflamenya. Dalam meningkatkan *locus of control internal* banyak cara yang dapat dilakukan, salah satunya adalah mempercayai kemampuan yang dimilikinya dan selalu berusaha semaksimal mungkin dalam

melakukan apapun. Sedangkan yang memiliki *locus of control internal* tinggi dapat dipertahankan dan di tingkatkan semaksimal mungkin.

3. Berdasarkan kesimpulan ketiga, peneliti memberikan saran kepada *member oriflame* untuk menurunkan *locus of control eksternal* yang tinggi maupun yang sedang pada bisnis MLM Oriflamenya. Dalam menurunkan *locus of control eksternal* banyak cara yang dapat dilakukan, salah satunya adalah dengan tidak mengandalakna batuan orang lain dan tidak sellau mengandalkan keberuntungan. Sedangkan yang memiliki *locus of control eksternal* rendah dapat dipertahankan.
4. Berdasarkan kesimpulan keempat, peneliti memberikan saran kepada *member oriflame* untuk meningkatkan dan memeprtahankan *locus of control internal* dengan maksimal, karenanya akan berdampak pada kepuasan kerja yang dapat menurunka kinerja seseorang. Semakin tinggi *locus of control internal* maka kepuasan kerja semakin tinggi juga.
5. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat digunakan sebagai salah satu sumber data da mengembangkan penelitian tentang kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh variabel lainya selain *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* seperti konsep diri, dukungan sosial, dan *self esteem*.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina. 2012. *Locus of Control Dan Kemampuan sebagai Determinan Kepuasan, Komitmen organisasi dan Kinerja Perawat Rumah Sakit di Kota Manado. Profil RSUD Abdul Wahab Sjahraniee*, Samarinda: 2012
- Afriyanti, W. Tri. 2016. *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 35 No. 1
- Allen. P. Bem. 2003. *Personality Theories: Development, Growth And Deversity 4th Edition*. United States of America, Pearson Education Inch.
- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, suharsimi.2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2002. *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-Empat. Yogyakarta: Liberty.
- Ayudiati, Soraya Eka. 2010. *Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Azwar, S. 1996. *Tes Prestasi Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. 2007. *Reliabilitas dan validitas*. Jogyakarta: pustaka pelajar.
- Brownell, Peter. 1981. *Participation in Budgeting, Locus of Control and Organizational Effectiveness*. The Accounting Review



- Cozby.C. Paul. 2009. *Methods In Behavioral Research*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Crider, Andrew B. 1983. *Psychology*. Scott: Foresman & Company.
- DEPAG RI RI. 2014. *Al-Qur'an dan Terjemah*. Semarang: CV. Toha Putra Edisi Baru Revisi 2014.
- Dharma, Agus. 2005. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Devin, Hassan Fahin, et all. 2013 .*Comparative and Correlative Study of Locus of Control, Assertiveness, Mental Health Status in Active and Non-Active Elderly People*. Bulletin of the Georgian National Academy of Sciences vol. 7, no. 3.
- Falikhatun. 2003. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control Dan Penerapan System Informasi Terhadap Aparat Unit-Unit Pelayanan Publik*. Emprika. Vol.16. No.2 263-281.
- Feist, J., & Feist, G. 2006. *Theories of Personality : 6 th edition*. New York :McGraw Hill.
- Gibson, Ivancevich, 1987. *Organisasi: Proses Struktur Perilaku*. Edisi Lima, Jakarta: Erlangga.
- Greenberg, J & Baron, R.A. 1995. *Behaviour In Organization Understanding and Managing The Human Side Of Work*. 5th ed. Englewood Cliffts, New Jersey:Prentice Hall International, Inc.
- George, J & Jones, G. 2002. *Organizational Behaviour*. 3rd ed. USA: Prentice-Hall Inc.
- Ghufron.M. 2010. *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media Group.

- Hall, C.S., & Lindzey, G. 1985. *Introduction to Theories of Personality*. New York : John Wiley & Sons.
- Hani. Handoko. T, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Harefa, Andreas, (1999), *Multi Level Marketing: Alternatif Karier dan Usaha Menyongsong Millenium Ketiga*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan.Malayu SP, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Akasara. Jakarta
- Hurlock, E.B. 2002. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Igbeneghu. Bruno, I. 2011. *Influence of locus of control ad job satisfaction o orgaizational commitment: A study of medical records persoel in uiversity teaching hospitas in negeria*. Nigeria, ISSN 1522-0222.
- Julita, Santi., Rafaei Wan. (2010). *Relationship of organizational commitment, locus of control, and readiness to change among nurses*. Psycho behavioral science and quality of life:The 6th international post graduate research colloquium.
- Kamasanti, T. (2008). *Hubungan Locus of Control dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan yang Berumah Tangga di PT. X Tangerang*. Jurnal Psikologi Vol.6 No.2.
- Larsen, Randy J & David M. Buss. 2002. *Personality Psychology: Domain of Knowledge About Human Nature*.America, Newyork: Mc Graw Hill Companies.
- Lau, R. 1988. *Belief About Control and Health Behavior*. New York : Plenum Press.
- Lefcourt. Herbert, M. 1981. *Research with the locus of control costruk*, Canada. University Of Waterloo.

- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkuegara, A.A Anwar Prabu.2009. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosadakarya.
- Martoyo, Susilo. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: BPFE.
- Miner, J.B.1992. *Industrial-Organizational Psychology*. Singapore: Mc Graw-Hill.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Myers, E. G. 1983. *Social Psychology*. Tokyo: Inc. Graw Hill.
- Ningsih, Nugraha. 2012. *Pengaruh Locus Of Control Internal Dan Eksternal Terhadap Komitmen Dokter Di Rsud Abdul Wahab Sjahranie Samarinda Effecth Internal Locus Of Control And Eksternal To Commitment Doctor In Rsud Abdul Wahab Sjahranie Samarinda*. Manajemen Administrasi Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.
- Patten, Dennis M. 2005. *An Analysis of the Impact of Locus of Control on Internal Auditor Job Performance and Satisfaction*. *Managerial Auditing Journal*. Vol. 20 No. 9, pp. 1016-1029.
- Phares, E. Jerry. 1976. *Locus of Control In Personality*. New Jersey: GeneralLearning Press.
- Restuningdiah, N. 2004. *Pengaruh Locus of Control terhadap hubungan Komitmen Profesional dan Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang.
- Ricahrd. Graham. 2009. *Psikologi* . Yogyakarta: Baca.
- Robbin, S.P., 2008. *Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi*, Jakarta: Edisi Kelima, Erlangga.

- Robinson, J.P., Shaver, P. R., & Wrightsman, L.S.1991. *Measure Of Personality And Social Psychological Attitude*. California : acadmic Press Inc.
- Rotter, J.B. 1966. *Generalized Expectancies for Internal VeRSUDs External Control of Reinforcement*. Psychological Monographs, 80 (1, Whole No. 609).
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung ; Mandar Maju.
- Smet, Bart. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Silva, Paula. 2006. *Effects of Disposition on Hospitality Employee Job Satisfaction and Commitment*. International Journal of Contemporary Hospitality Management Vol. 18No. 4, 2006.
- Spector, P.E. 1997. *Job Satisfaction : Application, Assesment, Causes and Consequences Thousand Oaks*. California: Sage Publication.
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Media Group.
- Wexley, K.N. & Yukl, G.A. 1997. *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*. Home Wood, Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- Wade, Tavis. 2007. *Psikologi, edisi ke 9 jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Pernada Media Group

[www.oriflame.co.id](http://www.oriflame.co.id)

[www.oriflame.com](http://www.oriflame.com)

[www.id.oriflame.com](http://www.id.oriflame.com)

[www.ccooriflame.com](http://www.ccooriflame.com)







# LAMPIRAN

## Lampiran 1

### TANDA BUKTI KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Kuni Zakiyah

Nim : 11410097

Pembimbing : Drs. H. Yahya. MA

Judul Skripsi : PENGARUH *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* DAN *LOCUS OF CONTROL EKSTERNAL* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEBISNIS MLM (*MULTI LEVEL MARKETING*) ORIFLAME DI SURABAYA DALAM KOMUNITAS M3 NETWORK

No	Tanggal	Materi Konsultasi	TTD
1.	20-12-2016	Proposal Skripsi	1. 
2.	05-01-2017	Revisi Proposal Bab I	2. 
3.	21-01-2017	Revisi Proposal Bab II	3. 
4.	18-02-2017	Revisi Bab III	4. 
5.	30-03-2017	Seminar Proposal	5. 
6.	03-04-2017	Konsultasi Hasil Seminar	6. 
7.	16-04-2017	Revisi Skripsi Bab I, II, & III	7. 
8.	25-04-2017	Konsultasi Kuesioner	8. 
9.	09-05-2017	Revisi Bab IV	9. 
10.	14-05-2017	Revisi Bab V	10. 
11.	23-05-2017	Revisi Bab I – V	11. 
12.	12-06-2017	ACC Keseluruhan	12. 

Malang, 12 Juni 2017

Mengetahui,

Wakil Dekan Bagian Akademik



Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M. Si

NIP. 19760512 200312 1 002

Dosen Pembimbing



Drs. H. Yahya. MA

NIP. 19660518 199103 1 004

## Lampiran 2

### Skala Locus Of Control

Nama :

Umur :

#### **PETUNJUK PEGISIAN SKALA**

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan cermat lalu pilihlah 1 dari 4 jawaban yang sesuai dengan keadaan diri Anda, adapun pilihan jawabannya sebagai berikut :

**STS** : Sangat Tidak Sesuai

**TS** : Tidak Sesuai

**S** : Sesuai

**SS** : Sangat Sesuai

2. Berikanlah tanda (√) di kotak jawaban yang telah tersedia di bawah ini dan pilihlah jawaban yang sesuai
3. Jawablah dengan kondisi Anda yang sebenarnya dengan sejujur-jujurnya.
4. Semua jawaban adalah benar yang sehingga tidak ada jawaban yang salah.
5. Tidak perlu tergesa-gesa dalam menjawab, karena waktu tidak dibatasi dan yang paling penting setiap nomor harus di jawab semuanya.

#### Skala I

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya bisa menjadi <i>upline</i> sangat tergantung pada kemampuan saya				
2.	Saya bekerja dengan list yang telah saya buat sebelumnya				
3.	Saya tidak bisa menentukan apa yang akan terjadi pada hidup saya				
4.	Kegagalan saya yang terjadi karena saya kurang				

	berusaha untuk mencapainya				
5.	Hidup saya ditentukan oleh tindakan saya sendiri.				
6.	Usaha saya tidak membuahkan hasil				
7.	Hidup saya dipengaruhi oleh kejadian yang tidak disengaja.				
8.	Karena takdir saya bisa berada di level ini				
9.	Saya percaya keberuntungan mempunyai pengaruh besar di hidup saya				
10.	Saya mempunyai sedikit pengaruh terhadap keberhasilan dalam pekerjaan saya sendiri.				
11.	Sebagian besar hidup saya dipengaruhi oleh orang lain yang berkuasa				
12.	Saya butuh bantuan upline untuk mencapai target saya				
13.	Saya berharap upline selalu membantu saya.				

😊😊😊 TERIMA KASIH 😊😊😊

### Lampiran 3

### Skala Kepuasan Kerja

Nama :

Umur :

#### PETUNJUK PEGISIAN SKALA

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan cermat lalu pilihlah 1 dari 4 jawaban yang sesuai dengan keadaan diri Anda, adapun pilihan jawabannya sebagai berikut :  
**STS : Sangat Tidak Sesuai**  
**TS : Tidak Sesuai**  
**S : Sesuai**  
**SS : Sangat Sesuai**
2. Berikanlah tanda (√) di kotak jawaban yang telah tersedia di bawah ini dan pilihlah jawaban yang sesuai
3. Jawablah dengan kondisi Anda yang sebenarnya dengan sejujur-jujurnya.
4. Semua jawaban adalah benar yang sehingga tidak ada jawaban yang salah.
5. Tidak perlu tergesa-gesa dalam menjawab, karena waktu tidak dibatasi dan yang paling penting setiap nomor harus di jawab semuanya.

#### Skala II

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya suka hal-hal yang saya lakukan ketika sedang bekerja				
2.	Pekerjaan saya adalah hal yang menyenangkan				



3.	Pekerjaan ini banyak memberi tantangan.				
4.	Penghasilan saya sesuai dengan level saya di bisnis Oriflame ini.				
5.	Saya merasa puas dengan peluang saya untuk mendapatkan penghasilan tambahan.				
6.	Setiap member di bisnis Oriflame ini memiliki kesempatan yang sama untuk naik level setiap bulannya.				
7.	Perusahaan ini memberikan jejang karier yang jelas pada setiap membernya.				
8.	Terlalu sedikit kesempatan untuk naik level di bisnis Oriflame.				
9.	Saya mendapat sedikit keuntungan dari menjalankan bisnis Oriflame.				
10.	Saya tidak mendapat pujian ketika saya mencapai target saya.				
11.	Perusahaan ini tidak memberikan kesempatan saya untuk naik level dan mendapat penghasilan tambahan dari bisnis Oriflame ini.				
12.	Saya merasa atasan saya ( <i>upline</i> ) cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya				
13.	Saya merasa upline saya memerhatikan kinerja saya				
14.	Upline saya selalu memberi semangat kepada downline-downlinenya				
15.	Saya merasa upline saya tidak adil bagi saya.				
16.	Saya merasa upline saya tidak peduli terhadap downlinenya				
17.	Saya merasa upline saya hanya peduli pada beberapa downline saja				
18.	Saya tidak senang dengan upline saya karena banyak menuntut				
19.	Saya enjoy bekerja dengan rekan kerja saya				
20.	Saya merasa rekan kerja saya berkompeten dalam pekerjaannya				
21.	Saya menjalin keakraban dengan rekan kerja saya baik				

	dalam urusan bisnis maupun diluar urusan bisnis.				
22.	Saya merasa rekan kerja saya tidak bisa merekrut orang.				
23.	Saya merasa rekan kerja saya kurang memahami saya.				
24.	Saya mampu menciptakan tempat kerja yang nyaman.				
25.	Tempat kerja saya tidak terkondisikan.				
26.	Terkadang kondisi kerja saya tidak sesuai dengan kemauan saya.				
27.	Saya merasa pekerjaan saya cocok dengan pribadi saya.				
28.	Pekerjaan saya sesuai dengan ketertarikan saya.				

☺☺☺TERIMA KASIH ☺☺☺



## Lampiran 4

### Hasil Uji Beda Variabel *Locus of Control*

#### Loc eksternal

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
.981	7

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	86.5400	62.907	.888	.853
VAR00002	86.4000	83.143	.868	.664
VAR00003	86.0600	73.078	.721	.772
VAR00004	86.5800	82.738	.910	.827
VAR00005	76.6200	73.628	.875	.951
VAR00006	86.6200	83.098	.852	.702
VAR00007	86.5000	92.990	.917	.786

**Loc internal**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	6

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	84.8800	79.108	.885	.867
VAR00002	75.1200	88.577	.537	.846
VAR00003	85.1800	88.661	.741	.842
VAR00004	85.0600	78.404	.837	.779
VAR00005	84.9400	88.282	.783	.815
VAR00006	85.1200	88.128	.624	.782

## Lampiran 5

### Hasil Uji Beda Variabel Kepuasan Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	25

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	47.4800	72.826	.284	.815
VAR00002	47.5600	71.068	.328	.813
VAR00005	47.7200	70.083	.314	.815
VAR00006	47.6200	70.118	.336	.813
VAR00008	48.5200	66.744	.555	.801
VAR00009	48.1400	72.041	.294	.815
VAR00010	47.7400	67.992	.525	.803
VAR00011	47.9600	67.876	.425	.808
VAR00015	47.9800	66.836	.546	.801
VAR00016	47.9200	70.116	.312	.815
VAR00017	48.1000	67.194	.476	.805
VAR00018	47.7600	68.594	.429	.808
VAR00019	47.6000	71.184	.345	.812
VAR00021	47.7800	68.257	.499	.804
VAR00022	48.0600	67.690	.426	.808
VAR00023	48.2000	69.633	.375	.811
VAR00025	48.1000	67.888	.520	.803
VAR00027	47.5800	72.942	.300	.815
VAR00028	47.5400	72.131	.310	.820



## Lampiran 6

### Deskripsi Variabel Penelitian

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
kategori_sasi	50	62	100	3813	76.26	1.414	9.996	.889	.337	-.178	.662
loc_internal	50	13	23	907	18.14	.309	2.185	-.357	.337	.369	.662
loc_eksternal	50	15	23	961	19.22	.251	1.776	.199	.337	-.314	.662
Valid N (listwise)	50										

## Lampiran 7

### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kepuasan_kerja	loc_internal	loc_eksternal
N		50	50	50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	76.26	18.14	19.22
	Std. Deviation	9.996	2.185	1.776
Most Extreme Differences	Absolute	.152	.154	.149
	Positive	.152	.127	.149
	Negative	-.095	-.154	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		1.075	1.092	1.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.198	.184	.215

a. Test distribution is Normal.

Lampiran 8

Uji Linieritas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan_kerja * loc_eksternal	Between	(Combined)	1405.689	7	200.813	6.261	.006
	Groups	Linearity	253.975	1	253.975		
			Deviation from Linearity	1151.714	6	191.952	2.310
	Within Groups		3489.931	42	83.094		
	Total		4895.620	49			

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan_kerja * loc_internal	Between	(Combined)	2069.710	10	206.971	2.856	.004
	Groups	Linearity	729.501	1	729.501		
			Deviation from Linearity	1340.209	9	148.912	2.055
	Within Groups		2825.910	39	72.459		
	Total		4895.620	49			

**Lampiran 9**

**Tabulasi Skala *Locus Of Control internal***

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>1</b>	4	4	3	4	4	4
<b>2</b>	4	3	3	4	4	4
<b>3</b>	3	3	3	3	2	3
<b>4</b>	3	3	2	3	3	3
<b>5</b>	3	3	3	4	4	4
<b>6</b>	4	3	3	2	2	4
<b>7</b>	3	3	3	4	4	2
<b>8</b>	3	3	3	2	4	3
<b>9</b>	3	3	4	3	3	3
<b>10</b>	3	3	3	3	3	3
<b>11</b>	3	3	3	4	4	4
<b>12</b>	3	3	2	2	2	2
<b>13</b>	3	3	3	2	3	3
<b>14</b>	3	3	3	2	2	3
<b>15</b>	2	3	4	4	3	4
<b>16</b>	4	3	4	2	4	2
<b>17</b>	3	1	3	3	2	1
<b>28</b>	2	3	1	2	3	2
<b>19</b>	4	2	2	3	4	3
<b>20</b>	3	2	2	1	3	3
<b>21</b>	3	3	3	3	3	3
<b>22</b>	3	2	4	3	1	3
<b>23</b>	3	4	3	3	3	2
<b>24</b>	3	4	3	2	3	4
<b>25</b>	3	2	2	4	2	4
<b>26</b>	3	3	3	3	4	3
<b>27</b>	3	4	3	3	4	4
<b>28</b>	3	3	2	2	3	2
<b>29</b>	3	2	2	3	4	3

30	3	4	3	3	3	2
31	4	3	2	3	2	2
32	3	2	4	4	2	2
33	3	4	3	3	4	2
34	3	4	3	3	3	3
35	3	3	3	3	4	4
36	4	3	3	3	4	3
37	3	4	3	3	3	3
38	3	3	2	4	3	4
39	3	4	2	3	3	2
40	3	3	2	4	3	3
41	3	2	4	3	2	4
42	3	3	3	3	4	2
43	3	1	3	3	3	2
44	3	3	3	4	4	2
45	4	3	4	3	2	4
46	4	2	2	3	3	3
47	3	4	3	3	4	2
48	4	3	3	3	4	2
49	3	2	4	3	4	4
50	4	3	3	3	2	4

Lampiran 10

Tabulasi Skala *Locus Of Control eksternal*

	1	2	3	4	5	6	7
1	4	1	4	1	1	4	4
2	1	3	4	4	3	4	4
3	2	3	3	3	2	3	3
4	4	4	4	3	2	3	3
5	4	3	3	1	3	3	3
6	3	2	4	4	3	2	4
7	3	3	4	3	3	3	2
8	2	2	2	2	2	3	2
9	3	3	3	3	2	3	3
10	3	2	3	3	2	3	2
11	4	2	3	3	2	3	4
12	3	3	3	2	2	3	2
13	3	2	3	3	2	3	3
14	3	4	3	3	3	3	3
15	1	2	2	3	4	3	2
16	1	4	4	3	2	3	3
17	2	3	4	2	3	4	2
18	4	2	3	4	2	4	3
19	3	1	4	3	1	3	2
20	1	4	4	3	1	2	3
21	3	4	2	1	3	4	2
22	3	4	3	2	4	2	3
23	2	3	2	4	2	2	3
24	2	3	3	4	2	3	4
25	3	4	4	2	3	4	2
26	3	1	4	3	2	3	4
27	2	3	3	2	4	1	3
28	4	2	3	4	2	3	1
29	1	3	4	3	2	3	1
30	4	2	3	4	2	3	2



<b>31</b>	4	2	4	3	2	3	1
<b>32</b>	3	2	2	3	4	2	3
<b>33</b>	3	4	2	1	3	3	1
<b>34</b>	3	4	4	3	2	3	1
<b>35</b>	2	3	1	2	4	2	3
<b>36</b>	3	4	2	3	4	2	3
<b>37</b>	3	1	3	2	1	3	4
<b>38</b>	2	3	3	2	4	2	3
<b>39</b>	3	4	3	2	3	4	2
<b>40</b>	1	3	2	3	4	2	3
<b>41</b>	3	4	2	3	4	1	3
<b>42</b>	2	3	4	2	3	1	3
<b>43</b>	2	4	4	1	2	3	1
<b>44</b>	2	4	1	2	4	3	2
<b>45</b>	3	3	3	3	2	1	4
<b>46</b>	2	3	4	2	3	1	4
<b>47</b>	4	2	4	3	2	1	3
<b>48</b>	3	2	4	2	3	1	4
<b>49</b>	2	3	4	3	2	1	3
<b>50</b>	3	1	4	2	3	1	3

Lampiran 11

Tabulasi Skala Kepuasan kerja

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	2	3	4	4	4	
3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	
5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
6	4	1	1	4	4	4	3	4	3	3	1	3	2	1	3	1	4	2	1	4	4	4	4	1	3	4	1	3	4	4	4	
7	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
8	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	
9	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	
10	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	2	2	3	3	4	4	3	1	1	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	1	1	2	3	3	3	
13	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
14	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	2	1	2	3	4	2	4	2	3	1	2	4	2	3	1	4	1	2	2	4	1	1	2	2	1	3	3	1	1	1	1	
16	3	2	1	4	3	2	3	1	2	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	1	2	4	3	2	2	2	2	
17	2	4	3	1	4	3	2	1	2	4	1	2	3	1	1	2	3	4	3	4	1	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	
18	1	3	2	4	3	1	4	1	2	2	2	2	1	4	3	3	2	1	3	1	3	1	4	2	1	3	3	4	4	4	4	
19	4	3	1	2	4	2	3	1	3	2	1	1	3	2	1	2	4	1	2	4	1	2	3	4	3	4	3	2	2	2	2	
20	2	3	1	4	2	3	1	2	4	3	1	2	3	1	1	3	2	4	4	2	3	4	1	2	2	4	4	2	2	2	2	
21	2	4	1	3	4	1	3	3	2	4	1	2	3	1	1	3	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	
22	3	3	3	4	3	2	4	2	1	3	2	4	3	3	3	2	1	4	3	2	3	4	1	2	2	4	3	4	4	4	4	
23	3	4	3	2	1	3	4	1	2	3	4	3	3	4	3	2	1	4	3	2	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	
24	3	2	4	2	3	1	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	1	3	3	3	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	
25	2	3	4	2	3	1	3	1	3	2	4	4	2	3	1	2	2	2	2	1	3	1	3	3	1	3	3	4	4	4	4	
26	3	4	3	2	1	3	4	1	2	3	2	2	4	3	4	1	2	3	4	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	1	1	
27	3	2	4	3	2	3	4	2	2	2	1	2	2	3	1	2	3	1	2	3	3	3	2	4	2	3	3	1	1	1	1	
28	3	4	2	3	2	3	4	2	1	3	2	4	2	3	4	2	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	
29	4	2	3	1	3	4	2	1	3	2	1	2	3	4	4	2	4	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	
30	3	4	3	2	3	1	3	1	2	3	4	3	4	3	2	2	1	3	3	4	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	
31	4	3	2	3	4	2	3	1	2	3	2	1	3	4	3	2	4	3	4	2	3	2	4	3	1	3	3	2	2	2	2	
32	3	3	2	3	4	2	3	2	3	1	3	3	4	2	2	1	3	2	2	3	3	2	1	2	2	4	3	4	4	4	4	
33	4	3	2	4	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	4	2	4	1	3	3	1	2	3	3	3	3	
34	3	2	1	2	3	4	2	1	2	3	4	3	3	3	3	1	4	2	4	2	3	1	4	3	1	4	3	2	2	2	2	
35	2	3	3	1	2	3	4	1	2	2	2	2	1	3	2	3	3	4	3	2	3	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	

36	3	4	2	3	1	3	4	2	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	4	3	2	3	2	4	3	4	
37	4	2	3	1	3	4	2	1	2	4	2	2	4	2	2	4	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	3
38	3	2	3	4	1	3	4	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	4	3	2	1	2	3	2	3	2	4
39	3	2	3	4	2	3	4	3	2	1	2	2	4	3	3	4	2	1	2	4	3	1	3	3	4	2	3	2
40	3	2	3	4	2	3	3	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	3	2	4	3	4
41	3	4	2	4	3	1	3	1	3	2	4	3	4	2	2	4	1	2	2	1	3	2	1	2	2	4	3	4
42	3	2	3	2	1	4	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1	3	4	3	4	2	2	1	2	2	4	3	4
43	3	3	3	1	1	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	2	2	3	4	3	1	1	2	2	3	3	3	3
44	3	2	3	4	1	2	3	2	2	2	3	1	3	3	2	1	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
45	2	3	4	3	3	4	2	3	1	4	3	4	3	1	2	1	2	4	3	4	3	2	2	2	4	1	3	3
46	4	3	1	4	2	3	1	2	2	2	2	1	4	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	4	2	4	1
47	4	3	2	3	3	4	2	1	2	2	2	3	2	4	3	2	1	3	3	4	2	1	4	2	2	1	2	3
48	3	4	2	3	1	3	4	1	2	3	2	3	4	2	2	4	1	3	3	4	1	2	1	2	2	1	1	3
49	3	2	4	3	2	3	4	1	3	2	4	3	4	2	2	4	1	3	3	1	3	2	2	4	3	4	3	4
50	3	2	4	3	2	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	1	2	3	2	3	3	4



Lampiran 12

Kategorisasi

No.	Jumlah	LOC I	Jumlah	LOC E	Jumlah	Kepuasan Kerja
1	23	Tinggi	19	Sedang	100	Tinggi
2	22	Tinggi	23	Tinggi	95	Tinggi
3	22	Tinggi	19	Sedang	91	Tinggi
4	17	Sedang	23	Tinggi	91	Tinggi
5	21	Tinggi	20	Sedang	97	Tinggi
6	18	Sedang	22	Tinggi	77	Sedang
7	19	Sedang	21	Tinggi	90	Tinggi
8	18	Sedang	15	Rendah	95	Tinggi
9	19	Sedang	20	Sedang	62	Rendah
10	18	Sedang	18	Sedang	94	Tinggi
11	21	Tinggi	21	Tinggi	95	Tinggi
12	14	Rendah	18	Sedang	67	Sedang
13	17	Sedang	19	Sedang	79	Sedang
14	16	Sedang	22	Tinggi	88	Tinggi
15	20	Sedang	17	Rendah	63	Rendah
16	19	Sedang	20	Sedang	79	Sedang
17	13	Rendah	20	Sedang	72	Sedang
18	13	Rendah	22	Tinggi	66	Rendah
19	18	Sedang	17	Rendah	68	Sedang
20	14	Rendah	18	Sedang	70	Sedang
21	18	Sedang	19	Sedang	78	Sedang
22	16	Sedang	21	Tinggi	78	Sedang
23	18	Sedang	18	Sedang	80	Sedang
24	18	Sedang	21	Tinggi	74	Sedang
25	17	Sedang	22	Tinggi	68	Sedang
26	19	Sedang	20	Sedang	70	Sedang
27	21	Tinggi	18	Sedang	68	Sedang
28	15	Rendah	19	Sedang	70	Sedang

29	17	Sedang	17	Rendah	77	Sedang
30	18	Sedang	20	Sedang	72	Sedang
31	16	Sedang	19	Sedang	76	Sedang
32	17	Sedang	19	Sedang	72	Sedang
33	19	Sedang	17	Rendah	73	Sedang
34	19	Sedang	20	Sedang	73	Sedang
35	20	Sedang	17	Rendah	65	Rendah
36	20	Sedang	21	Tinggi	76	Sedang
37	19	Sedang	17	Rendah	64	Rendah
38	19	Sedang	19	Sedang	69	Sedang
39	17	Sedang	21	Tinggi	75	Sedang
40	18	Sedang	18	Sedang	71	Sedang
41	18	Sedang	20	Sedang	72	Sedang
42	18	Sedang	18	Sedang	69	Sedang
43	15	Rendah	17	Rendah	70	Sedang
44	19	Sedang	18	Sedang	75	Sedang
45	20	Sedang	19	Sedang	76	Sedang
46	17	Sedang	19	Sedang	65	Rendah
47	19	Sedang	19	Sedang	70	Sedang
48	19	Sedang	19	Sedang	67	Sedang
49	20	Sedang	18	Sedang	79	Sedang
50	19	Sedang	17	Rendah	82	Sedang



Lampiran 13

Uji validitas *Locus of Control Internal*

Correlations

		V1	V2	V3	V4	V5	V6	total
VAR00001	Pearson Correlation	1	.026	.066	.000	.047	.128	.386
	Sig. (2-tailed)		.856	.647	1.000	.744	.377	.044
	N	50	50	50	50	50	50	50
VAR00002	Pearson Correlation	.026	1	.014	.000	.280	.060	.447
	Sig. (2-tailed)	.856		.921	1.000	.049	.681	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
VAR00003	Pearson Correlation	.066	.014	1	.169	.046	.198	.445
	Sig. (2-tailed)	.647	.921		.240	.751	.168	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
VAR00004	Pearson Correlation	.000	.000	.169	1	.177	.208	.534
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	.240		.219	.148	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
VAR00005	Pearson Correlation	.047	.280	.046	.177	1	.011	.466
	Sig. (2-tailed)	.744	.049	.751	.219		.942	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
VAR00006	Pearson Correlation	.128	.060	.198	.208	.011	1	.559
	Sig. (2-tailed)	.377	.681	.168	.148	.942		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
total	Pearson Correlation	.386	.447	.445	.534	.466	.559	1
	Sig. (2-tailed)	.044	.001	.001	.000	.001	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 14

Uji Validitas *Locus of Control Eksternal*  
Correlations

		V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	total
VAR00001	Pearson Correlation	1	.299	.092	.020	.232	.132	.012	.354
	Sig. (2-tailed)		.035	.526	.891	.104	.361	.936	.018
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00002	Pearson Correlation	.299	1	.185	.180	.361	.031	.264	.274
	Sig. (2-tailed)	.035		.198	.210	.010	.829	.064	.054
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00003	Pearson Correlation	.092	.185	1	.080	.491	.005	.082	.369
	Sig. (2-tailed)	.526	.198		.582	.000	.973	.569	.059
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00004	Pearson Correlation	.020	.180	.080	1	.191	.030	.154	.377
	Sig. (2-tailed)	.891	.210	.582		.184	.834	.285	.007
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00005	Pearson Correlation	.232	.361	.491	.191	1	.286	.010	.407
	Sig. (2-tailed)	.104	.010	.000	.184		.044	.946	.460
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00006	Pearson Correlation	.132	.031	.005	.030	.286	1	.339	.384
	Sig. (2-tailed)	.361	.829	.973	.834	.044		.016	.046
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00007	Pearson Correlation	.012	.264	.082	.154	.010	.339	1	.311
	Sig. (2-tailed)	.936	.064	.569	.285	.946	.016		.028
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.354	.274	.369	.377	.407	.384	.311	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.054	.059	.007	.460	.046	.028	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

## Correlations

		V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	total
VAR00001	Pearson Correlation	1	.299	.092	.020	.232	.132	.012	.354
	Sig. (2-tailed)		.035	.526	.891	.104	.361	.936	.018
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00002	Pearson Correlation	.299	1	.185	.180	.361	.031	.264	.274
	Sig. (2-tailed)	.035		.198	.210	.010	.829	.064	.054
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00003	Pearson Correlation	.092	.185	1	.080	.491	.005	.082	.369
	Sig. (2-tailed)	.526	.198		.582	.000	.973	.569	.059
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00004	Pearson Correlation	.020	.180	.080	1	.191	.030	.154	.377
	Sig. (2-tailed)	.891	.210	.582		.184	.834	.285	.007
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00005	Pearson Correlation	.232	.361	.491	.191	1	.286	.010	.407
	Sig. (2-tailed)	.104	.010	.000	.184		.044	.946	.460
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00006	Pearson Correlation	.132	.031	.005	.030	.286*	1	.339	.384
	Sig. (2-tailed)	.361	.829	.973	.834	.044		.016	.046
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00007	Pearson Correlation	.012	.264	.082	.154	.010	.339	1	.311
	Sig. (2-tailed)	.936	.064	.569	.285	.946	.016		.028
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.354	.274	.369	.377	.407	.384	.311	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.054	.059	.007	.460	.046	.028	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 15

Uji Validitas Kepuasan Kerja

	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13
V1 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 50	.036 .805 50	.042 .770 50	.033 .818 50	.095 .513 50	.358 .011 50	.103 .477 50	.207 .150 50	.226 .114 50	.078 .589 50	.104 .473 50	.259 .069 50	.227 .113 50
V2 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.036 .805 50	1 50	.059 .686 50	.026 .855 50	.102 .482 50	.028 .847 50	.158 .272 50	.070 .628 50	.007 .962 50	.397 .004 50	.300 .034 50	.010 .947 50	.172 .232 50
V3 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.042 .770 50	.059 .686 50	1 50	.176 .221 50	.067 .646 50	.184 .200 50	.374 .007 50	.198 .167 50	.002 .988 50	.179 .213 50	.299 .035 50	.131 .366 50	.078 .592 50
V4 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.033 .818 50	.026 .855 50	.176 .221 50	1 50	.094 .514 50	.017 .905 50	.123 .394 50	.479 .000 50	.047 .745 50	.081 .574 50	.180 .210 50	.058 .690 50	.090 .535 50
V5 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.095 .513 50	.102 .482 50	.067 .646 50	.094 .514 50	1 50	.059 .686 50	.107 .460 50	.255 .074 50	.092 .526 50	.231 .107 50	.171 .235 50	.080 .580 50	.038 .794 50
V6 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.358 .011 50	.028 .847 50	.184 .200 50	.017 .905 50	.059 .686 50	1 50	.079 .586 50	.352 .012 50	.074 .610 50	.268 .060 50	.071 .622 50	.042 .770 50	.053 .713 50
V7 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.103 .477 50	.158 .272 50	.374 .007 50	.123 .394 50	.107 .460 50	.079 .586 50	1 50	.159 .271 50	.081 .577 50	.126 .384 50	.189 .188 50	.093 .522 50	.088 .545 50
V8 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.207 .150 50	.070 .628 50	.198 .167 50	.479 ** .000 50	.255 .074 50	.352 .012 50	.159 .271 50	1 50	.256 .073 50	.295 .038 50	.151 .295 50	.085 .557 50	.112 .440 50

V9 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.226 .114 50	.007 .962 50	.002 .988 50	.047 .745 50	.092 .526 50	.074 .610 50	.081 .577 50	.256 .073 50	1 50	.023 .875 50	.194 .177 50	.136 .346 50	.068 .638 50
V10 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.078 .589 50	.397 .004 50	.179 .213 50	.081 .574 50	.231 .107 50	.268 .060 50	.126 .384 50	.295 .038 50	.023 .875 50	1 50	.291 .040 50	.088 .544 50	.076 .601 50
V11 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.104 .473 50	.300 .034 50	.299 .035 50	.180 .210 50	.171 .235 50	.071 .622 50	.189 .188 50	.151 .295 50	.194 .177 50	.291 .040 50	1 50	.320 * .023 50	.167 .246 50
V12 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.259 .069 50	.010 .947 50	.131 .366 50	.058 .690 50	.080 .580 50	.042 .770 50	.093 .522 50	.085 .557 50	.136 .346 50	.088 .544 50	.320 .023 50	1 50	.119 .411 50
V13 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.227 .113 50	.172 .232 50	.078 .592 50	.090 .535 50	.038 .794 50	.053 .713 50	.088 .545 50	.112 .440 50	.068 .638 50	.076 .601 50	.167 .246 50	.119 .411 50	.045 .757 50
V14 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.175 .223 50	.136 .346 50	.059 .682 50	.013 .928 50	.038 .795 50	.102 .482 50	.228 .112 50	.200 .163 50	.046 .751 50	.099 .495 50	.300 .035 50	.141 .329 50	.048 .740 50
V15 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.409 .003 50	.212 .140 50	.124 .392 50	.110 .446 50	.066 .646 50	.365 .009 50	.187 .192 50	.311 .028 50	.007 .964 50	.360 .010 50	.355 .011 50	.008 .953 50	.048 .740 50
V16 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.050 .730 50	.203 .157 50	.054 .709 50	.230 .108 50	.204 .156 50	.059 .686 50	.235 .100 50	.216 .132 50	.280 .049 50	.205 .153 50	.324 .022 50	.020 .890 50	.135 .350 50
V17	.277	.025	.006	.043	.367	.404	.065	.385	.355	.222	.022	.350	.172



Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.051 50	.862 50	.969 50	.764 50	.009 50	.004 50	.654 50	.006 50	.011 50	.121 50	.881 50	.013 50	.233 50
V18 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.103 .478 50	.383 .006 50	.178 .217 50	.075 .605 50	.128 .375 50	.201 .162 50	.063 .665 50	.185 .198 50	.115 .425 50	.501 .000 50	.256 .072 50	.118 .415 50	.154 .286 50
V19 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.030 .838 50	.303 .032 50	.203 .157 50	.056 .698 50	.042 .771 50	.114 .431 50	.119 .410 50	.025 .864 50	.199 .165 50	.436 .002 50	.254 .076 50	.046 .752 50	.062 .669 50
V20 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.222 .120 50	.102 .480 50	.022 .877 50	.020 .889 50	.237 .097 50	.257 .072 50	.137 .343 50	.353 .012 50	.085 .557 50	.152 .292 50	.146 .310 50	.009 .950 50	.006 .969 50
V21 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.112 .441 50	.188 .190 50	.162 .261 50	.339 .016 50	.072 .621 50	.238 .096 50	.202 .159 50	.358 .011 50	.026 .859 50	.125 .387 50	.371 .008 50	.037 .801 50	.097 .503 50
V22 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.107 .458 50	.186 .195 50	.027 .854 50	.134 .352 50	.203 .157 50	.135 .350 50	.006 .967 50	.316 .026 50	.052 .722 50	.304 .032 50	.103 .476 50	.102 .479 50	.043 .767 50
V23 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.100 .488 50	.300 .034 50	.070 .631 50	.058 .688 50	.322 .023 50	.034 .817 50	.170 .238 50	.211 .142 50	.076 .602 50	.264 .064 50	.288 .043 50	.233 .104 50	.152 .292 50
V24 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.088 .543 50	.042 .773 50	.031 .832 50	.170 .238 50	.061 .671 50	.105 .469 50	.076 .598 50	.000 1.00 0 50	.075 .604 50	.072 .619 50	.257 .072 50	.061 .671 50	.378 .007 50
V25 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.414 .003 50	.096 .507 50	.158 .273 50	.205 .152 50	.088 .543 50	.334 .018 50	.075 .605 50	.622 .000 50	.301 .034 50	.208 .147 50	.126 .384 50	.222 .120 50	.112 .440 50
V26 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.180 .210 50	.058 .689 50	.065 .654 50	.094 .518 50	.025 .863 50	.353 .012 50	.138 .338 50	.076 .601 50	.202 .160 50	.051 .727 50	.153 .288 50	.008 .957 50	.011 .937 50

tailed) N													
V27 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.050 .729 50	.067 .644 50	.032 .825 50	.128 .375 50	.280 .049 50	.009 .948 50	.265 .068 50	.285 .045 50	.278 .051 50	.149 .301 50	.048 .740 50	.084 .562 50	.060 .680 50
V28 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.001 .994 50	.069 .636 50	.255 .074 50	.193 .179 50	.054 .707 50	.764 .661 50	.159 .269 50	.309 * .029 50	.162 .262 50	.152 .292 50	.272 .056 50	.185 .197 50	.068 .638 50
Total Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.323 .022 50	.403 .004 50	.312 .027 50	.292 .039 50	.386 .006 50	.378 .007 50	.251 .079 50	.652 ** .000 50	.327 * .020 50	.565 ** .000 50	.578 ** .000 50	.105 .470 50	.120 .408 50

	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25	V26
V1 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.175 .223 50	.409 .003 50	.050 .730 50	.277 .051 50	.103 .478 50	.030 .838 50	.222 .120 50	.112 .441 50	.107 .458 50	.100 .488 50	.088 .543 50	.414 .003 50	.180 .210 50
V2 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.136 .346 50	.212 .140 50	.203 .157 50	.025 .862 50	.383 .006 50	.303 .032 50	.102 .480 50	.188 .190 50	.186 .195 50	.300 .034 50	.042 .773 50	.096 .507 50	.058 .689 50
V3 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.059 .682 50	.124 .392 50	.054 .709 50	.006 .969 50	.178 .217 50	.203 .157 50	.022 .877 50	.162 .261 50	.027 .854 50	.070 .631 50	.031 .832 50	.158 .273 50	.065 .654 50
V4 Pearson	.013	.110	.230	.043	.075	.056	.020	.339	.134	.058	.170	.205	.094

Correlation	.928	.446	.108	.764	.605	.698	.889	.016	.352	.688	.238	.152	.518
Sig. (2-tailed)	.50	.50	.50	.50	.50	.50	.50	.50	.50	.50	.50	.50	.50
N													
V5 Pearson Correlation	.038	.066	.204	.367	.128	.042	.237	.072	.203	.322	.061	.088	.025
Sig. (2-tailed)	.795	.646	.156	.009	.375	.771	.097	.621	.157	.023	.671	.543	.863
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
V6 Pearson Correlation	.102	.365	.059	.404	.201	.114	.257	.238	.135	.034	.105	.334	.353
Sig. (2-tailed)	.482	.009	.686	.004	.162	.431	.072	.096	.350	.817	.469	.018	.012
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
V7 Pearson Correlation	.228	.187	.235	.065	.063	.119	.137	.202	.006	.170	.076	.075	.138
Sig. (2-tailed)	.112	.192	.100	.654	.665	.410	.343	.159	.967	.238	.598	.605	.338
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
V8 Pearson Correlation	.200	.311	.216	.385	.185	.025	.353	.358	.316	.211	.000	.622	.076
Sig. (2-tailed)	.163	.028	.132	.006	.198	.864	.012	.011	.026	.142	1.00	.000	.601
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	0	50	50
											50		
V9 Pearson Correlation	.046	.007	.280	.355	.115	.199	.085	.026	.052	.076	.075	.301	.202
Sig. (2-tailed)	.751	.964	.049	.011	.425	.165	.557	.859	.722	.602	.604	.034	.160
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
V10 Pearson Correlation	.099	.360	.205	.222	.501	.436	.152	.125	.304	.264	.072	.208	.051
Sig. (2-tailed)	.495	.010	.153	.121	.000	.002	.292	.387	.032	.064	.619	.147	.727
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
V11 Pearson Correlation	.300	.355	.324	.022	.256	.254	.146	.371	.103	.288	.257	.126	.153
Sig. (2-tailed)	.035	.011	.022	.881	.072	.076	.310	.008	.476	.043	.072	.384	.288
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
V12 Pearson Correlation	.141	.008	.020	.350	.118	.046	.009	.037	.102	.233	.061	.222	.008
Sig. (2-tailed)	.329	.953	.890	.013	.415	.752	.950	.801	.479	.104	.671	.120	.957
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
V13 Pearson	.045	.048	.135	.172	.154	.062	.006	.097	.043	.152	.378	.112	.011

Correlation Sig. (2- tailed) N	.757 50	.740 50	.350 50	.233 50	.286 50	.669 50	.969 50	.503 50	.767 50	.292 50	.007 50	.440 50	.937 50
V14 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 50	.411 .003 50	.092 .524 50	.039 .790 50	.096 .508 50	.130 .370 50	.255 .073 50	.248 .083 50	.150 .299 50	.326 .021 50	.017 .906 50	.193 .180 50	.161 .264 50
V15 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.411 .003 50	1 50	.231 .107 50	.281 .048 50	.235 .100 50	.276 .052 50	.118 .414 50	.513 .000 50	.196 .173 50	.364 .009 50	.088 .544 50	.324 * .022 50	.080 .583 50
V16 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.092 .524 50	.231 .107 50	1 50	.007 .960 50	.120 .405 50	.127 .381 50	.037 .796 50	.038 .793 50	.179 .215 50	.147 .308 50	.161 .265 50	.218 .128 50	.075 .605 50
V17 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.039 .790 50	.281 .048 50	.007 .960 50	1 50	.058 .690 50	.177 .220 50	.168 .242 50	.382 .006 50	.280 .049 50	.395 .005 50	.163 .257 50	.332 .018 50	.139 .335 50
V18 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.096 .508 50	.235 .100 50	.120 .405 50	.058 .690 50	1 50	.542 .000 50	.093 .519 50	.130 .368 50	.450 .001 50	.059 .683 50	.195 .174 50	.221 .124 50	.062 .668 50
V19 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.130 .370 50	.276 .052 50	.127 .381 50	.177 .220 50	.542 .000 50	1 50	.006 .965 50	.186 .196 50	.174 .227 50	.334 .018 50	.178 .215 50	.035 .809 50	.123 .395 50
V20 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.255 .073 50	.118 .414 50	.037 .796 50	.168 .242 50	.093 .519 50	.006 .965 50	1 50	.255 .073 50	.165 .253 50	.000 .995 50	.019 .895 50	.336 .017 50	.209 .145 50
V21 Pearson	.248 .083	.513 .000	.038 .793	.382 .006	.130 .368	.186 .196	.255 .073	1	.458 .001	.230 .108	.030 .835	.297 .036	.126 .384

Correlation Sig. (2-tailed) N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
V22 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.150 .299 50	.196 .173 50	.179 .215 50	.280 .049 50	.450 .001 50	.174 .227 50	.165 .253 50	.458 .001 50	1 50	.120 .408 50	.056 .698 50	.403 .004 50	.105 .468 50
V23 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.326 .021 50	.364 .009 50	.147 .308 50	.395 .005 50	.059 .683 50	.334 .018 50	.000 .995 50	.230 .108 50	.120 .408 50	1 50	.148 .304 50	.096 .506 50	.196 .172 50
V24 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.017 .906 50	.088 .544 50	.161 .265 50	.163 .257 50	.195 .174 50	.178 .215 50	.019 .895 50	.030 .835 50	.056 .698 50	.148 .304 50	1 50	.081 .574 50	.121 .401 50
V25 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.193 .180 50	.324 .022 50	.218 .128 50	.332 .018 50	.221 .124 50	.035 .809 50	.336 .017 50	.297 .036 50	.403 .004 50	.096 .506 50	.081 .574 50	1 50	.042 .774 50
V26 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.161 .264 50	.080 .583 50	.075 .605 50	.139 .335 50	.062 .668 50	.123 .395 50	.209 .145 50	.126 .384 50	.105 .468 50	.196 .172 50	.121 .401 50	.042 .774 50	50
V27 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.062 . .668 50	.177 .219 50	.006 .967 50	.300 .034 50	.071 .623 50	.009 .950 50	.040 .785 50	.313 .027 50	.067 .643 50	.319 .024 50	.239 .094 50	.279 .050 50	.477 .000 50
V28 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	- .182 .205 50	.073 .616 50	.109 .452 50	.008 .956 50	.138 .340 50	.002 .989 50	.023 .873 50	.216 .132 50	.174 .227 50	.056 .700 50	.105 .467 50	.207 .149 50	.241 .091 50
V29 Pearson	.180 .211	.602 **	.436 **	.485 **	.447 **	.399 .004	.170 .238	.568 .000	.480 .000	.465 .001	.050 .730	.554 .000	.223 .120



Correlation	50	.000	.002	.000	.001	50	50	50	50	50	50	50	50
Sig. (2-tailed)		50	50	50	50								
N													

	V27	V28	Total
V1 Pearson Correlation	.050	.001	.373
Sig. (2-tailed)	.729	.994	.022
N	50	50	50
V2 Pearson Correlation	.067	.069	.403
Sig. (2-tailed)	.644	.636	.004
N	50	50	50
V3 Pearson Correlation	.032	.255	.312
Sig. (2-tailed)	.825	.074	.027
N	50	50	50
V4 Pearson Correlation	.128	.193	.292
Sig. (2-tailed)	.375	.179	.039
N	50	50	50
V5 Pearson Correlation	.280	.054	.386
Sig. (2-tailed)	.049	.707	.006
N	50	50	50
V6 Pearson Correlation	.009	.064	.378
Sig. (2-tailed)	.948	.661	.007
N	50	50	50
V7 Pearson Correlation	.265	.159	.251
Sig. (2-tailed)	.063	.269	.079
N	50	50	50
V8 Pearson Correlation	.285	.309	.652
Sig. (2-tailed)	.045	.029	.000
N	50	50	50
V9 Pearson Correlation	.278	.162	.377
Sig. (2-tailed)	.051	.262	.020
N	50	50	50
V10 Pearson Correlation	.149	.152	.565
Sig. (2-tailed)	.301	.292	.000
N	50	50	50

V11	Pearson Correlation	.048	.272	.578
	Sig. (2-tailed)	.740	.056	.000
	N	50	50	50
V12	Pearson Correlation	.084	.185	.105
	Sig. (2-tailed) N	.562	.197	.470
		50	50	50
V13	Pearson Correlation	.060	-.068	.120
	Sig. (2-tailed)	.680	.638	.408
	N	50	50	50
V14	Pearson Correlation	.062	.182	.180
	Sig. (2-tailed)	.668	.205	.211
	N	50	50	50
V15	Pearson Correlation	.177	.073	.602
	Sig. (2-tailed)	.219	.616	.000
	N	50	50	50
V16	Pearson Correlation	.006	.109	.436
	Sig. (2-tailed)	.967	.452	.002
	N	50	50	50
V17	Pearson Correlation	.300	.008	.485
	Sig. (2-tailed)	.034	.956	.000
	N	50	50	50
V18	Pearson Correlation	.071	.138	.447
	Sig. (2-tailed)	.623	.340	.001
	N	50	50	50
V19	Pearson Correlation	.009	.002	.399
	Sig. (2-tailed)	.950	.989	.004
	N	50	50	50
V20	Pearson Correlation	.040	.023	.170
	Sig. (2-tailed)	.785	.873	.238
	N	50	50	50
V21	Pearson Correlation	.313	.216	.568
	Sig. (2-tailed)	.027	.132	.000
	N	50	50	50
V22	Pearson Correlation	.067	.174	.480
	Sig. (2-tailed)	.643	.227	.000
	N	50	50	50

V23	Pearson Correlation	.319	.056	.465
	Sig. (2-tailed)	.024	.700	.001
	N	50	50	50
V24	Pearson Correlation	.239	.105	.050
	Sig. (2-tailed)	.094	.467	.730
	N	50	50	50
V25	Pearson Correlation	.279	.207	.554
	Sig. (2-tailed)	.050	.149	.000
	N	50	50	50
V26	Pearson Correlation	.477	.241	.223
	Sig. (2-tailed)	.000	.091	.120
	N	50	50	50
V27	Pearson Correlation	1	.002	.366
	Sig. (2-tailed)		.990	.399
	N	50	50	50
V28	Pearson Correlation	.002	1	.386
	Sig. (2-tailed)	.990		.014
	N	50	50	50
Total		.366	.346	1
	Pearson Correlation	.009	.014	
	Sig. (2-tailed)	50	50	50
	N			

Lampiran 16

Uji Korelasi *Locus of Control Internal* dan *Locus of Control Eksternal* dengan Kepuasan kerja

**Correlations**

		Kepuasan_kerja	loc_internal	loc_eksternal
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	1	.386**	-.228**
	Sig. (2-tailed)		.004	.006
	N	50	50	50
loc_internal	Pearson Correlation	.386**	1	.550**
	Sig. (2-tailed)	.004		.002
	N	50	50	50
loc_eksternal	Pearson Correlation	-.228**	.550**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.002	
	N	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

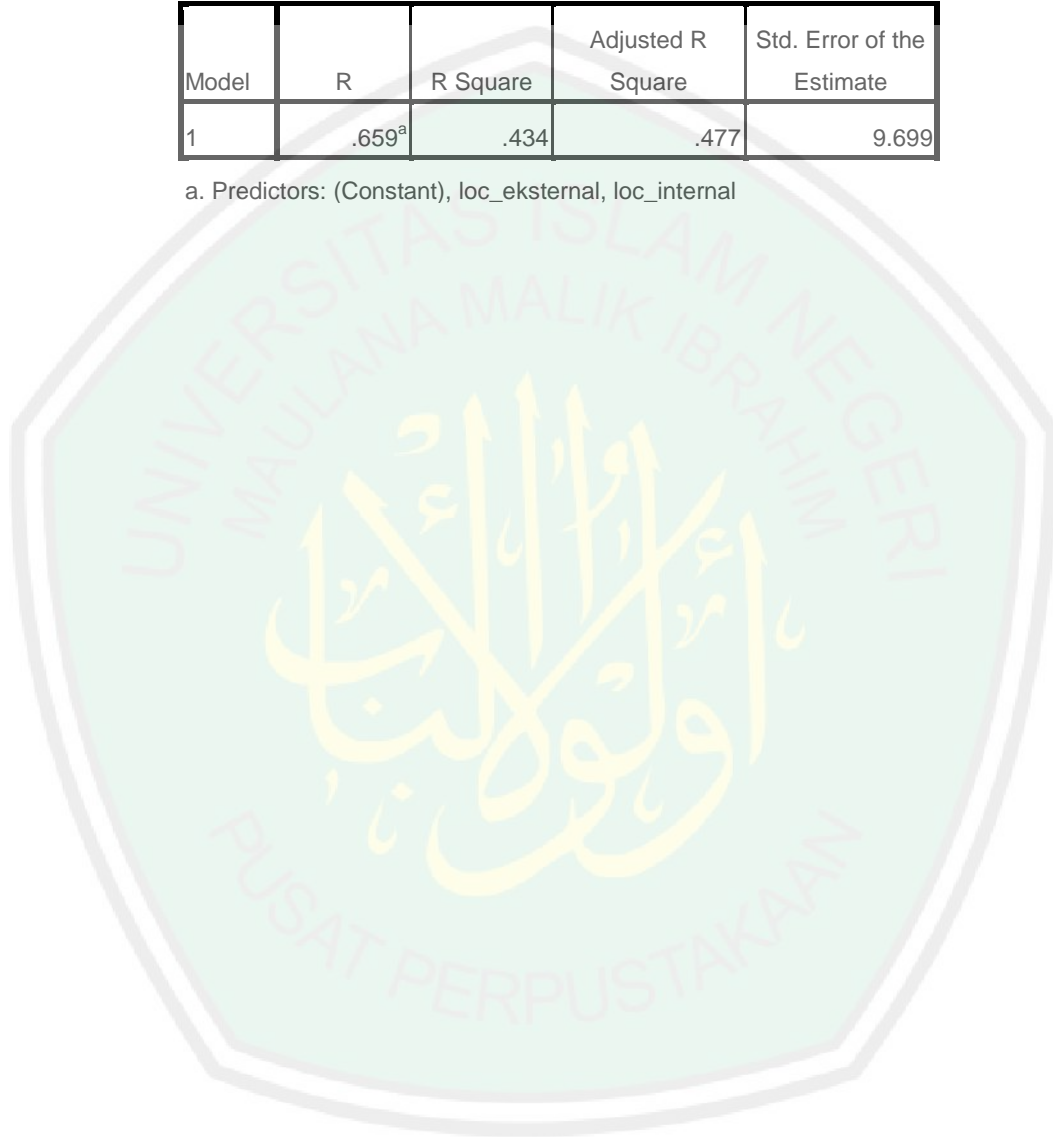
## Lampiran 17

### Uji Analisa Regresi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.434	.477	9.699

a. Predictors: (Constant), loc\_eksternal, loc\_internal







KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
JL Gajayana 50 Malang  
website: <http://psikologi.uinmalang.ac.id>

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Kuni Zakiyah  
Fakultas : Psikologi  
Alamat Rumah/HP : Jln. Raya Masangan Tengah No.38-AMasangan Bungah  
Gresik/ 085755378664  
Email : neynie4@gmail.com  
Judul Skripsi : Pengaruh *Locus of Control* terhadap kepuasan kerja pada pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame di Surabaya dalam Komunitas M3 Network  
Judul Artikel : Kepuasan kerja pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) ditinjau *Locus of Control Internal* maupun *Locus of Control Eksternal*.

Dengan ini menyatakan bahwa Artikel tersebut di atas telah dikonsultasikan, diberi masukan, dan disetujui oleh pembimbing untuk diterbitkan di Jurnal Ilmiah (baik di Jurnal Psikoislamika maupun jurnal Ilmiah Eksternal Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang) sesuai dengan arahan Unit Publikasi dan Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang  
Bersama ini pula kami sertakan file dalam CD (**file artikel & abstrak skripsi**) dan 1 *eksprint outnaskah* artikel skripsi

Malang, 12 Juni 2017  
Mengetahui/menyetujui yang menyatakan,  
Pembimbing,

.....

## Lampiran 19

### KEPUASAN KERJA PEBISNIS MLM (*MULTI LEVEL MARKETING*) DITINJAU *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* MAUPUN *LOCUS OF CONTROL* *EKSTERNAL*

Kuni Zakiyah

Drs. H. Yahya. MA

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

E-mail: neynie4@gmail.com. No. HP 085755378664

**Abstrak.** Kepuasan kerja dilatarbelakangi oleh faktor *locus of control* baik *locus of control internal* maupun *locus of control eksternal*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) tingkat kepuasan kerja 2) tingkat *locus of control internal* dan tingkat *locus of control eksternal* 3) hubungan *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* dengan kepuasan kerja pebisnis MLM Oriflame

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Subjek penelitian ini adalah *member* Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3 Network sebanyak 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) tingkat kepuasan kerja berada pada kategori sedang dengan prosentase 68% sebanyak 34 orang; 2) tingkat *locus of control internal* berada pada kategori sedang dengan prosentase 76% sebanyak 38 orang dan tingkat *locus of control eksternal* berada pada kategori sedang dengan prosentase 58% sebanyak 29 orang 3) terdapat hubungan positif yang signifikan antara *locus of control internal* dengan kepuasan kerja *member* Oriflame dengan nilai uji korelasi  $r_{xy}$  0,386 dan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *locus of control eksternal* dengan kepuasan kerja *member* Oriflame dengan nilai uji korelasi  $r_{xy}$  -0,228 serta nilai  $F_{hitung}$  sebesar 109,245 nilai sig.  $F(0,004)$  lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* menyumbang sebesar 43% terhadap kepuasan kerja dan masih terdapat 57% pengaruh variabel lain terhadap kepuasan kerja pada pebisnis MLM Oriflame di Surabaya selain *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*.

**Kata kunci:** (*Locus of Control Internal, Locus of Control Eksternal, Kepuasan Kerja*)

Penelitian ini terinspirasi oleh pengalaman pribadi peneliti yang telah menggeluti bisnis MLM kurang lebih selama 1 tahun. Peneliti tertarik terjun di bisnis MLM (*Multi Level Marketing*) karena bisnis ini menjanjikan percepatan jenjang karir dan *income* yang besar serta fleksibelnya tempat dan waktu kerjanya yang hanya via online (*handphone*) serta dapat dikerjakan oleh siapapun. Bisnis ini sangat diminati karena pendaftarannya pun relatif murah dengan kisaran 10.000 s/d

100.000 rupiah. Selain itu, keuntungan bisnis MLM adalah mendapatkan diskon sebesar 10% - 30% dari harga katalog (harga distributor).

Menurut pengalaman peneliti, dalam menjalankan bisnis MLM harus mempunyai keyakinan yang kuat dan kepercayaan diri yang tinggi agar dapat meyakinkan orang lain supaya mau menjadi rekan bisnisnya serta membeli produk-produk yang dijualnya. Hal tersebut juga dibutuhkan untuk mencapai sebuah keberhasilan dan kesuksesan dalam menjalankan bisnis MLM, karena dalam bisnis MLM harus mencapai target sesuai dengan level impiannya.

Mencapai sebuah level impian tersebut banyak tantangan yang harus dihadapi, contohnya; produknya tidak terjual atau tidak laku, target tidak tercapai dan banyak orang yang menolak menjadi rekan bisnisnya serta rekan kerja (*dowline* atau *upline*) yang tidak mau melanjutkan bisnisnya lagi. Berdasarkan pengalaman pribadi peneliti dan wawancara pada *member* oriflame lain, dalam menghadapi tantangan tersebut banyak pebisnis yang mulai mengalami penurunan kinerja dan kurang memiliki keyakinan bahwa mereka bisa menghadapi tantangan pekerjaan yang tengah dihadapinya. Namun banyak juga dari mereka yang masih terus lanjut dan bertahan dalam bisnis MLM serta memiliki keyakinan melalui bisnis MLM mereka bisa sukses.

Temuan fenomena saat di lapangan menunjukkan tidak semua *members*nya menyukai pekerjaan-pekerjaan dalam bisnis oriflame ini. Ada beberapa *member* yang hanya menyukai salah satu pekerjaan dalam bisnis oriflame yaitu menjual saja. Ada juga yang hanya menyukai pekerjaannya yaitu menjual dan merekrut. Tetapi ada juga *member* yang mengerjakan ketiganya pada awalnya *member* tersebut semangat dalam mengerjakan setiap tugas dan target yang diberikan dalam pekerjaannya, namun seiring berjalannya waktu ada beberapa *member* yang cenderung merasakan tidak puas karena targetnya selalu tidak tercapai atau tidak mendapat *reward* yang diinginkan sehingga *member* tersebut kerjanya tidak maksimal lagi (wawancara, 12-12-16). Sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Locke (1976) yang menganggap bahwa sebuah pekerjaan adalah hasil kepuasan dari interaksi kognisi dan mempengaruhi, atau pikiran dan perasaan (dalam Judge dkk, 2001:26).

Fenomena dilapangan menunjukkan bahwa ada beberapa *member* oriflame menyukai bisnis MLMnya karena sesuai dengan kepribadian mereka, ada juga yang mengatakan bahwa mereka menyukai bisnisnya karena mereka mempunyai atasan (*upline*) yang mampu mendukung kemajuan bisnisnya (wawancara, 12-12-2016). Fakta dilapangan tersebut sesuai dengan teori yang telah diungkapkan oleh Falikhatun (2003) yang mengemukakan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial, lingkungan kerja, serta budaya organisasi. Sedangkan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan *locus of control* (dalam Afriyanti, 2016:2).

Tujuan dalam penelitian mengetahui pengaruh *Locus of Control* terhadap kepuasan kerja pada Pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) di Surabaya dalam Komunitas M3 Network.

*Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966 dalam Ayudiati, 2010:4).

Menurut Rotter (1966) menjelaskan bahwa orang yang dengan *locus of control internal* akan memiliki keyakinan terhadap dirinya dan dirinya memiliki kemampuan untuk mewujudkan keinginan sedangkan orang yang dengan *locus of control eksternal* akan memandang apa yang terjadi pada dirinya tidak terlepas dari faktor keberuntungan, kesempatan, nasib dan orang-orang yang berkuasa serta kondisi yang tidak mereka kuasai (dalam Ghufron & Rini, 2010:67). *Locus of control internal* memiliki aspek mempercayai kemampuan yang dimiliki (*Ability*) dan percaya dengan hasil usaha (*Own Doing*) serta *locus of control eksternal* memiliki aspek mempercayai nasib, keberuntungan dan kesempatan (*Chance*) dan percaya pada kekuatan orang yang berkuasa (*Power Other*).



Locke (1976) yang mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebagai sebuah keadaan emosi menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (dalam Judge dkk, 2001:26). Kepuasan kerja memiliki aspek yaitu, pekerjaan, gaji (kesempatan untuk maju dan promosi), penyelia atau supervisor, rekan kerja, kondisi atau lingkungan kerja, dan faktor psikologi.

Dalam hipotesis penelitian ini terdapat hubungan antara *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* dengan kepuasan kerja pada pebisnis MLM Oriflame di Surabaya dalam Komunitas M3 Network dan terdapat hubungan positif antara *locus of control internal* dengan kepuasan kerja serta terdapat hubungan negatif antara *locus of control eksternal* dengan kepuasan kerja. Maksudnya adalah bahwa semakin tinggi nilai *locus of control internal*, maka kepuasan kerja *member Oriflame* akan tinggi. Dan sebaliknya semakin rendah nilai *locus of control internal*, maka kepuasan kerja *member Oriflame* akan rendah. Dan bahwa semakin tinggi nilai *locus of control eksternal*, maka kepuasan kerja *member Oriflame* akan rendah. Dan sebaliknya semakin rendah nilai *locus of control eksternal*, maka kepuasan kerja *member Oriflame* akan tinggi.

## Metode

### Identifikasi variabel penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel terikat dan bebas. Variabel terikat (*dependen*) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y). Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah *locus of control internal dan eksternal* (X).

### Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah *member Oriflame* atau *Pebisnis MLM Oriflame* di Surabaya dalam Komunitas M3 Network. Jumlah subjek sebanyak 50 orang dari kurang lebih 500 orang.

### Instrumen Penelitian



Data dikumpulkan dengan menggunakan skala *locus of control* dan kepuasan kerja yang berbentuk skala model *Likert*. Pernyataan sikap terdiri atas dua macam, yaitu pernyataan yang *favorable* (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan pernyataan yang tidak *favorable* (tidak mendukung objek sikap) (Azwar, 2007: 97).

Skala kepuasan kerja terdiri dari 28 aitem yang dibuat berdasarkan teori dari John Locke, dengan nilai reliabilitas sebesar 0,820 yang menjelaskan reliabel yang tinggi. Dan skala penelitian dari *locus of control* yang terdiri dari 13 aitem berdasarkan teori Julian B. Rotter mendapatkan nilai realibilitas sebesar 0,865 pada *locus of control internal* dan pada *locus of control eksternal* 0,981 yang menjelaskan reliabel yang sangat tinggi.

Analisis data penelitian ini menggunakan teknik uji korelasi product moment dan uji regresi linier. Hasil perhitungan diperoleh melalui perangkat SPSS 16.0 *for windows* dan kemudian diinterpretasikan berdasarkan data yang telah dikumpulkan.

### Hasil

#### 1. Tingkat kepuasan kerja

Hasil analisa deskripsi terhadap kepuasan kerja didapatkan skor total rata-rata (mean) sebesar 76,26 dan dibulatkan menjadi 76 dengan memiliki standar deviasi 9,996 dan dibulatkan menjadi 10. Dari hasil analisa dapat dikategorikan terdapat 10 orang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi (20%), 6 orang dengan tingkat kepuasan kerja rendah (12%), dan 34 orang dengan tingkat kepuasan kerja sedang (68%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas *member* Oriflame memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang.

#### 2. Tingkat *locus of control internal*

Hasil analisa deskripsi terhadap *locus of control internal* didapatkan skor total rata-rata (mean) sebesar 18,14 dan dibulatkan menjadi 18 dengan memiliki standar deviasi 2,185 dan dibulatkan menjadi 2. Dari hasil analisa dapat dikategorikan terdapat 6 orang dengan tingkat *locus of control internal* tinggi (12%), 6 orang dengan tingkat *locus of control internal* rendah (12%), dan 38 orang dengan tingkat

*locus of control internal* sedang (76%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas *member* Oriflame memiliki tingkat *locus of control internal* yang sedang.

### 3. Tingkat *locus of control eksternal*

Hasil analisa deskripsi terhadap *locus of control eksternal* didapatkan skor total rata-rata (mean) sebesar 19,22 dan dibulatkan menjadi 19 dengan memiliki standar deviasi 1,776 dan dibulatkan menjadi 2. Dari hasil analisa dapat dikategorikan terdapat 12 orang dengan tingkat *locus of control eksternal* tinggi (24%), 9 orang dengan tingkat *locus of control eksternal* rendah (18%), dan 29 orang dengan tingkat *locus of control eksternal* sedang (58%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas *member* Oriflame memiliki tingkat *locus of control eksternal* yang sedang.

### 4. Hubungan *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* dengan kepuasan kerja pada pebisnis MLM Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3 network

Hasil perhitungan uji korelasi antara *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* dengan kepuasan kerja pada pebisnis MLM Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3 network. Berdasarkan data diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) yang didapat adalah sebesar 0,434. Hal ini berarti bahwa variabel *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* memberikan sumbangasih sebesar 43,4%. Setelah dilakukan perhitungan (R Square), kemudian dilakukan penghitungan anova. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai F hitung didapat adalah sebesar 109,245 dengan nilai signifikansi 0,004. Jika nilai F tabel > F hitung maka terdapat signifikan. Maka  $6,26 > 109,245$  maka terdapat pengaruh yang signifikan. Kemudian dilakukan perhitungan uji signifikansi konstanta dari variabel dependent. Hasilnya disajikan pada tabel *Coefficients* diketahui nilai signifikan variabel *locus of control internal*  $0,004 < 0,050$  sehingga menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Sedangkan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh variabel *locus of control eksternal* yakni sebesar  $0,006 < 0,05$ , sehingga menunjukkan adanya hubungan antara *locus of control eksternal* dan kepuasan kerja.

## Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian uji korelasi membuktikan bahwa hipotesis pada penelitian ini terbukti ada hubungan yang signifikan antara *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* dengan kepuasan kerja pada pebisnis MLM Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3 Network . Berdasarkan hasil dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *pearson correlation* antara *locus of control internal* dan kepuasan kerja sebesar 0,386, dapat diartikan bahwa *locus of control internal* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Sehingga apabila nilai *locus of control internal* tinggi maka nilai kepuasan kerja semakin tinggi. Dan nilai antara *locus of control eksternal* dan kepuasan kerja sebesar -0,228. Sehingga dapat diartikan bahwa *locus of control eksternal* memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Sehingga apabila nilai *locus of control eksternal* tinggi maka nilai kepuasan kerja semakin rendah.

Hasil pengujian hubungan antara *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* dengan kepuasan kerja didapatkan nilai signifikansi 0,004 dan 0,006 dan kurang dari alpha 0,050 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan, artinya perubahan pada *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* akan secara signifikan berdampak terhadap kepuasan kerja.

Rotter (1966) menyatakan *locus of control internal* mengindikasikan bahwa individu percaya dirinya bertanggung jawab atas segala kejadian yang dialami. Individu dengan *locus of control internal* percaya bahwa, kesuksesan dan kegagalan yang dialami disebabkan oleh tindakan dan kemampuannya sendiri. Mereka merasa mampu mengontrol akibat-akibat dari tingkah lakunya sendiri (dalam Allen, 2003:294).

Menurut Crider (1983), karakteristik antara *internal locus of control* adalah suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin dan selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil (dalam Ghufron & Rini, 2010:68).

Crider (1983), juga menjelaskan lagi tentang karakteristik antara *external locus of control* adalah kurang memiliki inisiatif, mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, kurang mencari

informasi mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan dan mudah dipengaruhi dan bergantung pada petunjuk orang lain (dalam Ghufron & Rini, 2010:68).

Luthans (2006:210) dalam buku Perilaku Organisasi mengemukakan bahwa karyawan yang mengarah pada *locus of control internal* merasa bahwa secara personal mereka dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, atau usaha mereka sendiri.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan yang diungkapkan oleh Judge, Timothy; Bono, Joyce (2001) menemukan bahwa ada korelasi positif (dari 0,32) antara *locus of control internal* dan kepuasan kerja. Hal ini juga sesuai dengan latar belakang yang telah diungkapkan oleh peneliti yakni, *member oriflame* yang memiliki keyakinan terhadap diri sendiri terhadap kemampuannya. Mereka merasakan kepuasan atas semua pencapaian-pencapaian yang didapatkannya dan merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya sendiri.

Sandstrom & Coie (1999) mengatakan bahwa *locus of control eksternal* berkorelasi dengan mengintip penolakan. Oesterman et al (1999) mengatakan bahwa *locus eksternal* kontrol berkorelasi dengan agresi. *Member Oriflame* dengan *locus of control eksternal* merasakan bahwa didapat kontrol di luar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukan, namun mereka cenderung tidak bisa mengontrol hasil kerja mereka sendiri karena lebih mengarah pada faktor keberuntungan dan nasib.

Karyawan yang mengarah pada *locus of control eksternal* merasa bahwa hasil yang mereka capai itu di luar kontrol mereka sendiri, mereka merasa bahwa kekuatan-kekuatan *eksternal* seperti keberuntungan atau tingkat kesulitan terhadap tugas yang dijalankan, itu lebih menentukan hasil kerja mereka (Patten, 2005).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik regresi yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar sumbangsih setiap variabel bebas kepada variabel terikat. Pada *locus of control internal* memberikan sumbangsih terhadap kepuasan kerja sebanyak 48,72% dan *locus of control eksternal* memberikan sumbangsih sebanyak 6,15%. Oleh karena itu pada penelitian ini yang memberikan sumbangsih terbanyak kepada kepuasan diri adalah *locus of*



*control internal*. Dan 45,13 % ditentukan oleh faktor-faktor yang lain yang memberikan sumbangsih terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil di atas, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* dengan kepuasan kerja pada pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3 Network.

### Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan, dapat disimpulkan bahwa Hubungan antara *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* dengan kepuasan kerja pada pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3 Network.. Berdasarkan uji korelasi antara *locus of control internal* dan kepuasan kerja sebesar 0,386 serta nilai antara *locus of control eksternal* dengan kepuasan kerja sebesar - 0,228. Sehingga dapat diartikan bahwa *locus of control internal* memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai *locus of control internal* maka nilai kepuasan diri semakin tinggi pula. Dan *locus of control eksternal* memiliki hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai *locus of control eksternal* maka nilai kepuasan diri semakin rendah.

Hasil pengujian hubungan antara *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* dengan kepuasan kerja didapatkan nilai signifikansi 0,004 dan kurang dari alpha 0,050 menunjukkan adanya pengaruh signifikan, artinya perubahan pada *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* akan secara signifikan berdampak terhadap kepuasan kerja. *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* menyumbang sebesar 43,4% terhadap kepuasan kerja dan masih terdapat 56,6% pengaruh variabel lain terhadap kepuasan kerja pada *member oriflame* selain *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan, dapat disarankan pada *member Oriflame* untuk meningkatkan dan mempertahankan *locus of control internal* agar dengan mudah mencapai kepuasan kerja. Serta disarankan kepada pihak Oriflame untuk



meningkatkan kegiatan *trainingnya*, agar *member* Oriflame dapat mencintai pekerjaannya saat ini.

### Daftar Pustaka

- Afriyanti, W. Tri. 2016. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 35 No. 1
- Ayudiati, Soraya Eka. 2010. *Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Azwar. 2007. Reliabilitas dan validitas. Jogya: pustaka pelajar.
- Bem, Allen. P. 2003. *Personality Theories: Development, Growth And Diversity 4th Edition*. United States of America, Pearson Education Inch.
- Ghufron.M. 2010. *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media Group.
- Larsen, Randy J & David M. Buss. 2002. *Personality Psychology: Domain of Knowledge About Human Nature*. America, Newyork: Mc Graw Hill Companies.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi
- Phares, E. Jerry. 1976. *Locus of Control In Personality*. New Jersey: General Learning Press.