

## Influence of Internal Locus of Control and External Locus of Control on Job Satisfaction at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kendal Branch Office

Dewi Shinta Mulyana <sup>1)</sup>, Dody Setiyadi <sup>2)</sup>, Dika Vivi Widyanti <sup>(3\*)</sup>, Azizah <sup>(4)</sup>

Politeknik Negeri Semarang

Email: [dewishintaaa68@gmail.com](mailto:dewishintaaa68@gmail.com) <sup>1)</sup>, [dody.setyadi@polines.ac.id](mailto:dody.setyadi@polines.ac.id) <sup>2)</sup>

[dikaviviwidyanti@polines.ac.id](mailto:dikaviviwidyanti@polines.ac.id) <sup>3)</sup>

### ABSTRACT

Human Resources play a pivotal role in ensuring a company's success. Favorable working conditions foster employee satisfaction and subsequently augment work productivity. This study endeavors to explore the influence exerted by internal and external locus of control on the work satisfaction levels at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kendal Branch. The study encompasses 110 employees from PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kendal Branch, who were selected using the Disproportionate stratified sampling technique. Data collection was facilitated through questionnaires and observations. Multiple linear regression analysis was employed to analyze the data.

**Keywords :** Internals Locus of Control, Externals Locus of Control, Job Satisfaction.

### Pengaruh Internals Locus of Control dan Externals Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kendal

### Abstrak

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam kesuksesan perusahaan. Ketika kondisi kerja baik, pegawai merasa puas, dan produktivitas kerja meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti bagaimana pengaruh kontrol internal dan external locus of control terhadap tingkat kepuasan kerja di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kendal. Sebanyak 110 pegawai dari PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kendal dilibatkan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik Disproportionate stratified sampling. Kuesioner dan observasi digunakan untuk mengumpulkan data. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis data.

**Kata Kunci :** Internals Locus of Control, Externals Locus of Control, Kepuasan Kerja

### PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia memainkan peran signifikan yang krusial dalam melaksanakan aktivitas operasional suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan sangat bergantung pada prestasi individu pegawai. Untuk

memastikan terbentuknya sumber daya manusia yang unggul dalam kualitasnya dan mampu mencapai tujuan perusahaan, maka keberadaan lingkungan kerja yang positif menjadi hal yang penting bagi perusahaan, serta memberikan dukungan yang diperlukan kepada para pegawai. Namun seringkali perusahaan tidak

memperhatikan tingkat kesejahteraan pegawai, sehingga pegawai merasa kurang puas dan berdampak pada penurunan produktivitas kerja. Jika pegawai merasakan kondisi kerja yang positif, maka kepuasan kerja cenderung muncul dalam diri mereka. Sebaliknya, jika kondisi kerja kurang baik, dampaknya akan dirasakan oleh karyawan, yakni karyawan tidak merasa puas dengan hasil kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan suatu tuntutan pekerjaan yang didasari oleh kejadiannyata yang ada di dalam perusahaan. Dengan demikian, muncul sensasi emosional seperti kegembiraan atau rasa senang, kepuasan, bahkan ketidakpuasan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan setiap individu berbeda-beda, bergantung pada nilai-nilai yang dimilikinya. Ketika pekerjaan sesuai dengan pegawai, tingkat kepuasan akan bertambah dan menguntungkan perusahaan. Sejalan dengan itu, jika tidak sesuai maka dampaknya juga berlaku sebaliknya.

Salah satu elemen yang memiliki dampak pada tingkat kepuasan kerja adalah *Locus of Control*, yang mencakup esensi pengendalian yang dimiliki oleh setiap individu terhadap aspirasi dan kemampuan yang akan diwujudkan pada masa ini atau masa depan. Beberapa penelitian Ardyani et al. (2022) dan Safitri & Rizal (2020) menunjukkan bahwa *locus of control* dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Ardyani et al (2022) *Locus of Control* muncul dari tindakan individu atau pandangan mereka mengenai apakah situasi itu timbul sebagai akibat dari usaha mereka sendiri atau karena kebetulan atau elemen di luar kendali mereka. Dalam *Locus of Control*, dibagi menjadi dua kategori yaitu internal dan eksternal. *Locus of Control* internal mencerminkan keyakinan individu akan kemampuan mereka mengontrol berbagai aspek dalam

kehidupan pribadi, termasuk keterampilan, minat, dan dedikasi yang mereka persembahkan. Di sisi lain, eksternal mencerminkan pandangan bahwa peristiwa dalam kehidupan dipengaruhi oleh kekuatan eksternal seperti nasib atau peluang.

Cabang Bank Rakyat Indonesia (BRI) Persero di Kendal merupakan satu dari beberapa cabang bank yang dimiliki oleh pemerintah terbesar di Indonesia. Sejalan dengan pertumbuhan perbankan yang semakin pesat, PT Bank Rakyat Indonesia terus berinovasi untuk memenuhi kebutuhan layanan terhadap nasabah dan menjadi mitra masyarakat Indonesia dalam memperbaiki perekonomian. Dalam rangka mencapai sasaran perusahaan melalui produk-produk berkualitas tinggi, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan dengan mengutamakan kepuasan kerja, peran sumber daya manusia memegang peran yang sangat signifikan.

Hal ini ditinjau berdasarkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, upaya untuk mencapai promosi jabatan berdasarkan prestasi serta kinerja keseluruhan pegawai. Pada PT Bank Rakyat Indonesia BRI (Persero) Kantor Cabang Kendal seluruh pegawainya berkompetisi dalam memperoleh promosi jabatan. Akan tetapi, tiap tahunnya memiliki jumlah yang berbeda. Pada tahun 2020 pegawai yang memperoleh promosi jabatan diseluruh bagian sebanyak 28 pegawai, namun tahun 2021 mengalami kenaikan sebanyak 34 pegawai dan di tahun 2022 turun menjadi 22 pegawai.

Permasalahan penelitian dalam studi ini bersumber pada fenomena yang berlangsung pada objek penelitian yaitu penurunan jumlah promosi jabatan pada tahun 2021-2022. Dapat disimpulkan bahwa tingkat promosi jabatan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kendal tergolong rendah. Hal ini memberi kesan bahwa PT Bank Rakyat Indonesia

(Persero) Kantor Cabang Kendal belum memperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawaiterlihat dari jumlah promosi jabatan yang menurun. Adapun faktor kepuasan kerja dipengaruhi oleh *locus of control* dari internal berupa keyakinan akan kemampuan pegawai dalam bekerja sehingga memperoleh keberhasilan dan *locus of control* dari eksternal melalui keberuntungan serta lingkungan tempat bekerja.

Penelitian ini mengembangkan dan memperkuat penelitian sebelumnya dengan memperkenalkan variabel *internal locus of control* dan *external locus of control* sebagai *predictor* kuat dan signifikan untuk mengatasi permasalahan penurunan promosi jabatan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai terhadap perusahaan.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Metode atau pendekatan kuantitatif adalah metode menggunakan alat analisis berbasis angka, sehingga hasil analisisnya dapat diinterpretasikan dalam bentuk numerik. Sementara itu, pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan data, baik itu data kelompok maupun individu.

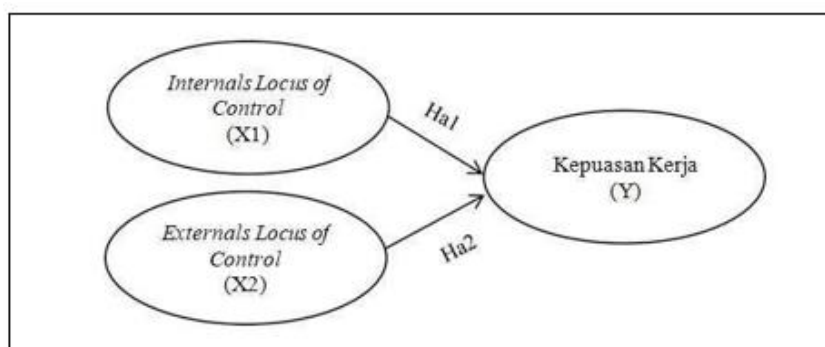
Lokasi penelitian ini direalisasikan pada Kantor Cabang PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) di Kendal.

Penelitian ini menggunakan metode Disproportionate Stratified Random Sampling untuk memilih sampel berdasarkan kelompok dengan proporsi dan variasi yang berbeda-beda. Hal ini memungkinkan untuk menentukan jumlah responden yang tepat di setiap bagian PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kendal. Selain itu rumus (Hair et al, 2010) digunakan untuk menghitung jumlah sampel yang dibutuhkan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} N &= (5 \text{ hingga } 10 \times \text{Jumlah Indikator yang digunakan}) \\ &= (10 \times 11) \\ &= 110 \text{ responden.} \end{aligned}$$

Penelitian ini menerapkan teknik analisis data menggunakan metode *statistic* berupa analisis regresi berganda. Maksud dari analisis ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh dari dua atau lebih variabel independen (bebas) yang terdiri dari dari *Internals Locus of Control* dan *Externals Locus of Control* terhadap suatu variabel dependen (terikat), yaitu Kepuasan Kerja. Dengan kata lain, tujuan analisis tersebut adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara kontrol internal dan eksternal dengan tingkat kepuasan kerja.

#### Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

**PEMBAHASAN**

*Locus of Control* mengacu pada tingkat kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk mempengaruhi jalannya kehidupan pribadinya. Ada dua jenis *Locus of Control*, yakni internal dan eksternal. Ketika seorang karyawan memiliki *Locus of Control* internal, hal itu tercermin dalam kemampuan dan tindakan yang mereka ambil untuk mencapai kesuksesan. Sedangkan *external locus of control* menopang output atau hasil kerja yang dilakukan, hal ini dapat diamati melalui faktor dari luar seperti mendapat keberuntungan, kesempatan untuk lebih berprestasi ketika bekerja, dan menciptakan hubungan harmonis dengan pimpinan. Hasilnya, pegawai merasa puas karena kontrol internal maupun eksternal memberikan keberhasilan. Sehingga terciptanya kepuasan dalam bekerja. Penelitian Ardyani et al. (2022) menemukan hasil yang serupa dengan penelitian ini, yaitu bahwa adanya pengaruh antara *locus of control* dan tingkat stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT FIF GROUP cabang Sukabumi. Dengan kata lain, jika *locus of control* yang diterapkan di perusahaan semakin baik, maka kemungkinan kepuasan kerja karyawan juga semakin tinggi.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dijalankan oleh para karyawan, melibatkan perasaan dan langkah-langkah

terhadap pekerjaan yang mereka laksanakan dengan melakukan penilaian positif terhadap nilai-nilai esensial dalam lingkup pekerjaan tersebut (Luthans, 2005). Menurut Duha (2014:249) disimpulkan bahwa, kepuasan dalam bekerja berkaitan dengan pengalaman positif individu di lingkungan organisasi, yang dipicu oleh faktor-faktor tertentu. Selain itu, dapat diartikan sebagai sikap positif individu terhadap pekerjaannya. Dari pengalaman positif tersebut, individu mengembangkan pandangan optimis terhadap organisasi melalui pemikiran, perasaan, opini, dan tindakan mereka. Menurut berbagai teori, kepuasan kerja adalah perasaan puas yang muncul ketika harapan individu tidak sejalan dengan realitas di tempat kerja, seperti beban kerja, lingkungan, jalinan dengan rekan kerja atau atasan, serta kompensasi. Sehubungan dengan penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa variabel *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika *locus of control* dimaksimalkan maka dengan hal ini akan menciptakan tingkat kepuasankerja dengan taraf yang lebih tinggi.

Hasil analisis linear berganda menunjukkan bahwa metode ini sangat berguna ketika meneliti pengaruh sejumlah variabel yang berkorelasi dengan variabel yang diuji. Hasil regresi dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.112	0,274		4.062	0.000
<i>Internals Locus of Control</i>	0,550	0,068	0,602	8,137	0.000
<i>Externals Locus of Control</i>	0,157	0,064	0,181	2,445	0.016

Sumber : olahan data SPSS 25, 2023

Tabel 1 menunjukkan data hasil regresi linear berganda, dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.112 + 0,550 X_1 + 0,157 X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X1 = *Internals Locus of Control*

X2 = *Externals Locus of Control* = Nilai Konstanta

Berdasarkan persamaan tersebut diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

1. Konstanta atau nilai tetap sebesar 1.112 menandakan bahwa jika tidak terjadi perubahan pada variabel *internals locus of control* dan *externals locus of control*, maka kepuasan kerja sebesar 1.112.
2. Angka koefisien untuk variabel *internals locus of control* sebesar 0,550 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan *internals locus of control* maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,550 dengan syarat variabel lainnya tetap.
3. Nilai koefisien variabel *externals locus of control* sebesar 0,157 menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan *externals locus of control* maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,157 dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

**Uji Parsial (T)**

**Tabel 2. Uji Parsial (T)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.112	0,274		4.062	0.000
	<i>Internals Locus of Control</i>	0,550	0,068	0,602	8,137	0.000
	<i>Externals Locus of Control</i>	0,157	0,064	0,181	2,445	0.016

Sumber : olahan data SPSS 25, 2023

Analisis data menunjukkan bahwa *internal locus of control* dan *external locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi

*internal locus of control* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai signifikansi *external locus of control* sebesar 0,016 (juga lebih kecil dari 0,05).

Uji Simultan (F)

Tabel 3. Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	14,198	2	7,099	39,255	0,000
	Residual	19,350	107	0,181		
	Total	33,548	109			

Sumber : olahan data SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai Sig. adalah (0,000) < (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan (*internals*

*locus of control* dan *externals locus of control*) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

Koefisien Determinasi

Tabel 4 Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,651	0,423	0,412	0,42526

Sumber : olahan data SPSS 25, 2023

Menurut data yang diperoleh dari tabel 4 diketahui nilai  $R^2$  (Adjusted R Square) sebesar 0,412 atau 41,2%. Oleh karena itu dapat dilihat bahwa besarnya sumbangan pengaruh variabel independen (*Internals locus of control* dan *Externals locus of control*) sebesar 0,412 atau 41,2% sedangkan sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati.

korelasi positif yang signifikan dengan tingkat kontrol internal.

- b. Selain itu, penelitian ini menemukan pengaruh positif dan signifikan dari kontrol eksternal terhadap kepuasan kerja.
- c. Meskipun demikian, penting untuk dicatat bahwa internal dan eksternal locus of control hanya menjelaskan 41,2% dari keseluruhan kepuasan kerja. Sisanya, sebesar 58,8%, diyakini dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

- a. Sejalan dengan kepuasan kerja yang tinggi, penelitian menunjukkan adanya

DAFTAR PUSTAKA

Agusty Ferdinand. (2014). *Metode*

- Penelitian Manajemen* (5th ed.). Semarang: SERIPUSTAKA KUNCI.
- Ardyani, I., Danial, R. D. M., & Jhoansyah, D. (2022). Pengaruh Locus of Control dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(1), 73–80. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i1.699>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, Diana, R., & Ansari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM)*, 4(1), 1–10.
- Duha, T. (2014). *Perilaku Orgnaisasi* (Edisi 1). Yogyakarta:Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25edisi ke-9*. Semarang:Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (2015). *Metodologi Riset* (1st ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Hardani,dkk.(2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta:Pustakallmu Group Yogyakarta
- Judge, R. &. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi 1). Jakarta:Salemba Empat.
- Kinicki, R. K.dan A. (2003). *Perilaku Organisasi* (Edisi 1). Jakarta:Salemba Empat.
- Luthans,F. (2005). *Perilaku Organisasi* (S. Purwanti (ed.); Edisi 10). Yogyakarta:ANDI.
- Mukminin, A. (2022). *The Effect of Locus of Control on Job Satisfaction at Grapari Telkomsel , Bima City Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pada Grapari Telkomsel Kota Bima*. 2(5), 65–76.
- Nur Ghufron dan Rini Risnawita S. (2017). *TEORI-TEORI PSIKOLOGI* (2nded.). AR-RUZZ MEDIA.
- Safitri, R., & Rizal, A. S. S. (2020). Uji Peran Mediasi Subjective Well-Being atas Pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *EkonomiBisnis*, 25(1), 53. <https://doi.org/10.17977/um042v25i1p53-65>
- Silvius Battu, A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 61–77. [https://journal.sinov.id/index.php/jurimbikpage61](https://journal.sinov.id/index.php/jurimbik/page61)
- Siyoto, Sodikk, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono.(2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi* (Edisi 1).Yogyakarta: PUSTAKABARU.
- Tran, D. B., & Tran, H. T. M. (2023). Partner’s generalized locus of control and domains of job satisfaction: evidence from Australia. *Journal of Asian Business and Economic Studies*. <https://doi.org/10.1108/JABES-06-2022-0152>
- Tubagus, S. A., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2023). *PENGARUH PERAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PEMERINTAH DAERAH*.12(3), 304–311. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/fjss>

