

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. SUCOFINDO CABANG PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana*

*Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh :

**FITRIA MEYLANI**  
**2016/16059158**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2017**

**HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUCOFINDO  
CABANG PADANG**

Nama : FITRIA MEYLANI  
NIM/TM : 16059158/2016  
Jurusan : MANAJEMEN S-1  
Keahlian : SUMBER DAYA MANUSIA  
Fakultas : EKONOMI

Padang, 9 Februari 2018

Disetujui Oleh,

Pembimbing I



**Rini Sarianti, SE, M.Si**  
NIP. 19650306 199001 2 001

Pembimbing II



**Yuki Fitria, SE, MM**  
NIP. 19820722 201012 2 002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen S-1



**Rahmiati, SE, M.Sc**  
NIP. 19740825 199802 2 001

**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang  
Dengan Judul*

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN LINGKUNGAN KERJA  
FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. SUCOFINDO CABANG PADANG**

**Nama** : Fitriya Meylani  
**NIM / TM** : 16059158 / 2016  
**Jurusan** : Manajemen  
**Keahlian** : Sumber Daya Manusia  
**Judul** : Pengaruh *Locus of Control* dan Lingkungan Kerja  
Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada  
PT. Sucofindo Cabang Padang

Padang, 9 Februari 2018

**Tim Penguji :**

1. Ketua : Rini Sarianti, SE, M.Si
2. Sekretaris : Yuki Fitria, SE, MM
3. Anggota : Dr. Syahrizal, SE, M.Si
4. Anggota : Okki Trinanda, SE, MM

Tanda Tangan

1. ....  
2. ....  
3. ....  
4. ....



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fitria Meylani  
NIM/Thn. Masuk : 16059158 / 2016  
Tempat/Tgl. Lahir : Padang / 22 Mei 1993  
Program Studi : Manajemen  
Keahlian : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Komplek Singgalang Blok B2 No.7  
No. HP/Telepon : 0823 8621 9795  
Judul Skripsi : Pengaruh *Locus of Control* dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Keuasan Kerja pada PT. Sucofindo Cabang Padang.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis atau skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di UNP maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditandatangani Asli oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima Sanksi Akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, 9 Februari 2018  
Yang menyatakan,



Fitria Meylani  
NIM. 2016/16059158

## ABSTRAK

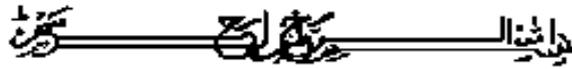
**Fitria Meylani (2016/16059158). Pengaruh *Locus of Control* dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang.**

**Pembimbing** I. Rini Sarianti, SE. M.Si  
II. Yuki Fitria, SE, MM

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja (2) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja PT. Sucofindo Cabang Padang. Jenis penelitian ini tergolong penelitian deskriptif kausatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 69 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *total sampling* yang diambil berdasarkan divisi bagian kerja. Sampel penelitian ini berjumlah 69 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang.

**Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Locus of Control*, Lingkungan Kerja Fisik**

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsidengan judul **“Pengaruh *Locus of Control* dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang”**.Salam dan salawat kepada Rasullullah SAW sebagai figur yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Ibu Rini Sarianti S.E, M.S.i selaku pembimbing I danIbu Yuki Fitria, S.E, M.M selaku pembimbing II yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Hendri Andi Mesta S.E, A.k, M.M selaku pembimbing akademik.
3. Bapak Dr. Idris, M. S.i selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Rahmiati, S.E, M.Sc selaku Ketua program studi Manajemen dan Bapak Gesit Thabrani, S.E, M.T selaku sekretaris program studi manajemen, dan Bapak Supan Weri Mandar S,Pd selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.
6. Pimpinan PT. Sucofindo CabangPadang besertakaryawan-karyawan lain yang telah membantu penulis dalam penelitian dan pengambilan data.

7. Teristimewa penulis ucapkan pada Ayahanda Alm. Asman A.U dan Ibunda Azmi Nentis beserta seluruh keluarga besar tercinta yang telah mencukupi materi, mendukung dan mendoakan penulis demi penyelesaian Studi ini.
8. Teman-temansaya Mega, Koi, Nyunnyun, Amik, Layen dan Terspesial Rian Prayudi Saputra, yang telah memberi semangat, dukungan serta canda tawa selama saya mengerjakan skripsi.

Dengan pengetahuan serbaterbatas penulis berusaha menyajikan skripsi ini walaupun dapat dikatakan jauh dari sempurnaan dan penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu saran dan kritik yang membangun penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis khususnya. Amin.

Padang, Februari 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b>	i
<b>KATA PENGANTAR</b>	ii
<b>DAFTAR ISI</b>	iv
<b>DAFTAR TABEL</b>	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	vii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	11
D. Perumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
<b>BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS</b>	
A. KAJIAN TEORI	
1. Kepuasan Kerja	
a. Pengertian Kepuasan Kerja	14
b. Teori Kepuasan Kerja	15
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	18
d. Indikator Kepuasan Kerja	19
2. <i>Locus of Control</i>	
a. Pengertian <i>Locus of Control</i>	20
b. Jenis-Jenis <i>Locus of Control</i>	21
c. Karakteristik <i>Locus of Control</i>	22
d. Indikator <i>Locus of Control</i>	24
3. Lingkungan Kerja Fisik	
a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	25
b. Indikator Lingkungan Kerja Fisik	27

4. Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kepuasan Kerja	28
5. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja	29
B. PENELITIAN RELEVAN	31
C. KERANGKA KONSEPTUAL	35
D. HIPOTESIS	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian	38
B. Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel Penelitian	38
D. Jenis dan Sumber Data	39
E. Teknik Pengambilan Data	40
F. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	41
G. Instrumen Penelitian	44
H. Uji Coba Instrumen Penelitian	45
I. Hasil Uji Coba Instrumen	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	52
B. Hasil Penelitian	57
1. Deskripsi Responden	57
2. Deskripsi Variabel Penelitian	57
C. Pembahasan	70
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan	75
B. Saran	75
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	77
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Absensi Karyawan	4
Tabel 2. Daftar Warna dan Pengaruhnya	26
Tabel 3. Tinjauan Penelitian Relevan	33
Tabel 4. Populasi Berdasarkan Divisi atau Unit Kerja	39
Tabel 5. Defenisi Operational	43
Tabel 6. Daftar Skor Jawaban Pertanyaan	44
Tabel 7. Hasil Uji Reabilitas	46
Tabel 8. Hasil Uji Validitas	46
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	58
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	60
Tabel 13. Distribusi Frekuensi <i>Locus of Control</i>	62
Tabel 14. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Fisik	64
Tabel 15. Hasil Uji Normalitas	66
Tabel 16. Hasil Uji Multikolonieritas	66
Tabel 17. Hasil Uji Analisis Berganda	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	37
Gambar 2. Uji Heterokadistitas	67

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Uji Coba Kuesioner Penelitian	80
2. Tabulasi Data Uji Validitas dan Uji Reabilitas	85
3. Hasil Uji Coba Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (Y)	87
4. Hasil Uji Coba Penelitian Variabel <i>Locus of Control</i> (X1)	89
5. Hasil Uji Coba Penelitian Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)	91
6. Kuesioner Penelitian	93
7. Tabulasi Data Penelitian	98
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	101
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	102
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	103
11. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)	104
12. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Locus of Control</i> (X1)	108
13. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)	111
14. Uji Normalitas	114
15. Uji Multikolinearitas	115
16. Uji Heterokedastisitas	116
17. Hasil Analisa Regresi Berganda	117

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Organisasi dapat diartikan sebagai suatu alat atau wadah kerjasama untuk mencapai tujuan bersama dengan pola tertentu yang perwujudannya memiliki kekayaan baik fisik maupun non fisik. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang berhasil yaitu organisasi yang secara efektif dan efisien dapat mengkombinasikan sumber daya guna menerapkan strategi-strateginya. Salah satu sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam organisasi/perusahaan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang. Sumber daya manusia yang baik adalah yang memiliki kerpuasan kerja yang baik, karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi hasil kerja setiap sumber daya manusia yang ada.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang lumrah dicari oleh setiap individu, tidak terkecuali dalam dunia kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) kerap menjadi perhatian utama bagi para praktisi (manajer) maupun para akademisi. Hal ini tidak terlepas dari fakta karena kepuasan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, produktifitas karyawan, tingkat ketidakhadiran karyawan, dan perputaran karyawan. Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Umam, 2010:192).

Kepuasan kerja merupakan hal yang dimiliki individu didalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran dan berprestasi buruk. Menurut ( Priansa, 2014) “Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya”.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya

melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

*PT Superintending Company of Indonesia (Persero)*, atau lebih populer disingkat Sucofindo, adalah sebuah BUMN Indonesia yang bergerak dalam bidang pemeriksaan, pengawasan, pengujian, dan pengkajian. Saat ini, 95% saham Sucofindo dimiliki Pemerintah. Keanekaragaman jasa-jasa Sucofindo dikemas secara terpadu, jaringan kerja laboratorium, cabang dan titik layanan di berbagai Kota di Indonesia. Maka dari itu, PT Sucofindo Cabang Padang akan senantiasa meningkatkan keunggulan SDM dengan memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya untuk dapat menimbulkan kenyamanan bagi karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang secara bertahap akan dapat ditingkatkan dan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik.

Berdasarkan pengamatan dan observasi yang penulis lakukan di PT. Sucofindo Cabang Padang, diduga tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah. Hal ini terlihat dari data absensi karyawan dengan tingkat ketidakhadiran yang berfluktuasi setiap bulan sebagai berikut:

**Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT Sucofindo Cabang Padang Tahun 2017**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi	% Tingkat Kemangkiran
1	Januari	69	22	15	0.98
2	Februari	69	20	9	0.65
3	Maret	69	23	10	0.63
4	April	69	20	9	0.65
5	Mei	69	23	11	0.69
6	Juni	69	22	14	0.79
7	Juli	69	21	10	0.69
8	Agustus	69	23	8	0.50
9	September	69	21	13	0.89
10	Oktober	69	22	12	0.79
11	November	69	22	9	0.59
12	Desember	69	21	11	0.75

Sumber : Bagian Personalia PT Sucofindo Cabang Padang.

Menurut Hasibuan (2002:51) untuk menghitung tingkat rata-rata absen dapat digunakan rumus di bawah ini:

$$\text{Tingkat Kemangkiran} = \frac{\text{jumlah pegawai yang absen perbulan}}{\text{jumlah pegawai} \times \text{hari kerja perbulan}} \times 100\%$$

Pada tabel 1 dapat dilihat terjadinya fluktuasi tingkat kemangkiran karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang. Berdasarkan tabel tersebut terlihat presentase tingkat kemangkiran yang menunjukkan angka yang tinggi terdapat pada bulan Januari sebesar 0.98% dan bulan September sebesar 0.89%. Sedangkan tingkat kemangkiran yang disyaratkan adalah sebesar 0.5%. Tingkat kehadiran yang berfluktuasi sebagaimana ditunjukkan oleh data di atas menyiratkan bahwa diduga kepuasan kerja masih rendah.

Robbins (2008:116) menyatakan bahwa ia menemukan suatu hubungan negatif yang konsisten antara kepuasan dan ketidakhadiran tetapi korelasi tersebut berkisar antara sedang sampai lemah. Sementara adalah masuk akal bahwa karyawan yang tidak puas cenderung akan melalaikan pekerjaannya.

Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja dapat dilihat dari indikator :1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Gaji, 3) Kesempatan promosi, 4) Pengawasan, dan 5) Rekan kerja. Dari observasi dan wawancara yang penulis lakukan pada PT. Sucofindo Cabang Padang fenomena yang menggambarkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang masih tergolong rendah diantaranya adalah dari pekerjaan itu sendiri karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan setiap harinya selalu sama sehingga beberapa karyawan merasa bahwa pekerjaan itu menjadi monoton dan kurang menantang menyebabkan karyawan kurang puas terhadap pekerjaannya. Promosi jabatan yang masih tidak berkala sehingga karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam bekerja. Masih rendahnya pengawasan diperusahaan sehingga karyawan lebih santai dan kurang disiplin dan masih terdapat beberapa rekan kerja yang masih bersifat individual sehingga mengurangi keterikatan dengan rekan kerja lainnya. Dari fenomena-fenomena di atas mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang masih rendah.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Menurut Handoko (2000:195) “ Setiap karyawan akan memiliki kecenderungan untuk memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.” Sikap seorang individu terhadap pekerjaannya juga dipengaruhi oleh bagaimana persepsi individu tersebut terhadap pekerjaannya sehingga tercapai kepuasan dalam bekerja. Menurut Robbins (2001:56), “Perilaku karyawan secara individual dapat diramalkan

dan dijelaskan dengan menggunakan sejumlah atribut kepribadian, yang salah satu diantaranya adalah *locus of control*. *Locus of control* terdiri dari *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*.

*Locus of control* atau pusat kendali merupakan sebuah variabel yang seringkali dikaitkan dengan *self esteem*, kepuasan kerja, etika kerja atau kinerja. Pusat kendali menjadi penting karena kontrol kinerja seseorang bisa diukur dari kemampuan seseorang dalam menguasai peristiwa yang terjadi dalam dirinya. Melalui *locus of control* yang dimiliki, perilaku dapat dijelaskan ketika seorang merasa hasil pekerjaan yang telah dilakukan merupakan hasil control internal atau eksternal.

Mantis dan Roesleer (2010) dalam Wuryaningsih dan Rini (2013), menyatakan bahwa *internal locus of control* merupakan cara pandang bahwa hasil yang baik atau buruk dapat diperoleh dari tindakan sesuai kapasitas diri (dapat dikontrol) atau faktor dari dalam diri sendiri. Sedangkan *eksternal locus of control*, cara pandang bahwa keberhasilan atau kegagalan disebabkan oleh faktor diluar diri sendiri atau diluar kontrol dirinya seperti keberuntungan, kesempatan, peluang, takdir dan sebagainya.

Luthans (2006) menyatakan bahwa perilaku kerja dapat dijelaskan dengan menggunakan *locus of control*, yaitu apakah karyawan merasa bahwa hasil kerja mereka dikendalikan secara internal atau eksternal. Karyawan yang termasuk kelompok *internal control*, akan merasa bahwa secara personal mereka dapat mempengaruhi kinerjanya melalui kemampuan, keahlian dan

usaha mereka. Karyawan yang termasuk kelompok *external control*, akan merasa bahwa kinerja mereka diluar usahanya, mereka merasa bahwa banyak faktor dari luar (eksternal) yang mempengaruhi kinerja mereka. Luthans (2006) lebih lanjut mengemukakan bahwa *locus of control* sangat penting, karena perbedaan *locus of control* dalam diri seseorang dapat membawa dampak yang berbeda dalam kinerja dan kepuasan kerja.

Hyatt dan Prawitt (2001) menyatakan bahwa *locus of control* baik internal maupun eksternal merupakan tingkatan seorang individu berharap bahwa *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka tergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka. Mereka yang yakin dapat mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki *internal locus of control*, sedangkan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan luar disebut memiliki *external locus of control*.

Permasalahan yang masih dihadapi oleh karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang dalam hubungannya dengan *locus of control*, menurut observasi dan wawancara yang penulis lakukan di PT. Sucofindo Cabang Padang karyawan lebih cenderung tergolong pada *external locus of control* karena karyawan yang dihadapkan pada suatu masalah menganggap bahwa permasalahan itu berasal dari lingkungan luar bukan dari diri mereka sendiri sehingga mereka masih kurang gigih dalam mencari informasi untuk memecahkan suatu masalah. Dan juga karyawan masih memiliki tingkat keyakinan terhadap keberuntungan yang tinggi sehingga untuk mencapai suatu keberhasilan mereka tidak mengandalkan kemampuan yang dimiliki. Menurut

Luthans (2006) Karyawan yang termasuk kelompok *external control*, akan merasa bahwa kinerja mereka diluar usahanya, mereka merasa bahwa banyak faktor dari luar (*external*) yang mempengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan fenomena tersebut bahwa karyawan masih memiliki keyakinan yang rendah terhadap diri sendiri sehingga memberikan dampak belum tercapainya kepuasan kerja. Menurut Robbins (2008:49) *locus of control* adalah seberapa besar seseorang percaya bahwa apa yang terjadi pada diri mereka itu adalah pengaruh situasi dari sekeliling mereka baik situasi yang ada didalam dan diluar dirinya.

Selain *locus of control*, ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2003:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu balas jasa yang adil, penempatan yang tepat, berat ringannya pekerjaan, sikap kepemimpinan, sifat pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Menurut Nitisemito (1992:183) lingkungan kerja berarti segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan, musik dan lain-lain. Upaya mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara perasaan fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan, alat-alat kantor, suara dan tata ruang kantor serta yang berkaitan dengan kondisi psikis. Sebaliknya jika lingkungan kerja fisik itu kurang mendukung maka akan menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat karyawan tidak merasa puas dalam bekerja.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2014) menyatakan bahwa mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman, dan didukung dengan peralatan modern. Pendapat Robbins dalam Wibowo (2014) tersebut memberikan sebuah gagasan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peran penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam terciptanya kerja bagi karyawan. Pada dasarnya didalam lingkungan kerja itu sendiri menyediakan pendorong atau penghargaan tertentu dalam hubungan dengan kebutuhan-kebutuhan individu. Apabila kebutuhan individu dapat terpenuhi dari suatu lingkungan kerjanya maka akan menimbulkan suatu kepuasan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja fisik adalah semua elemen atau keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atau lingkungan kerja dalam perusahaan. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas.

Kepuasan karyawan akan timbul salah satunya apabila karyawan merasa senang/puas terhadap lingkungan pekerjaannya. Pembentukan lingkungan kerja fisik yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan bagi para karyawan dalam suatu organisasi, sehingga karyawan akan

bertahan dalam perusahaan dan menjadi aset yang penting bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja fisik yang nyaman bagi karyawan.

Menurut observasi dan wawancara yang penulis lakukan di PT. Sucofindo Cabang Padang dengan beberapa karyawan, masih kurangnya sarana dan prasarana dalam mengerjakan pekerjaan, penataan ruang kantor yang kurang menarik, pencahayaan dan penerangan juga tidak begitu dihiraukan oleh perusahaan akan sangat berpengaruh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan di PT. Sucofindo Cabang Padang, penulis menduga bahwa karyawan masih memiliki keyakinan yang rendah terhadap diri sendiri dan lingkungan kerja yang belum dapat dikatakan baik. Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Locus of Control* dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja pada PT Sucofindo Cabang Padang”**.

## **B. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang yang penulis kemukakan di atas dan fenomena yang penulis amati dilapangan, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang masih rendah terlihat dari masih banyaknya kemangkiran setiap bulannya.

2. Karyawan masih cenderung terpengaruh oleh orang lain sehingga masih rendahnya keyakinan terhadap diri sendiri.
3. Lingkungan kerja Fisik yang kurang kondusif pada PT. Sucofindo Cabang Padang sehingga kepuasan kerja menjadi rendah.

### **C. Pembatasan masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah maka pembahasan permasalahan kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini di PT. Sucofindo Cabang Padang. Penulis membatasi variabel yang diduga erat kaitannya dengan kepuasan kerja dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang yaitu *Locus of control* dan Lingkungan kerja fisik.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Sejauh mana pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja PT. Sucofindo Cabang Padang ?
2. Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja PT. Sucofindo Cabang Padang ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja PT. Sucofindo Cabang Padang?
2. Pengaruh lingkungan kerjafisik terhadap kepuasan kerja PT. Sucofindo Cabang Padang?

### **F. Manfaat penelitian**

1. Bagi penulis

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, juga sebagai pengalaman dan menambah wawasan ilmiah penulis dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pentingnya *locus of control* dan lingkungan kerja fisikdalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Organisasi

Sebagai masukan kepadaorganisasi dalam mengambil kebijakan terutama mengenai permasalahan ini. Tulisan ini juga dapat dijadikan salah satu sumber bacaan yang dapat dipertimbangkan dalam pemecahan masalah yang relevan, dan diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi

masyarakat ilmiah yang berminat melakukan penelitian pada bidang yang sama.

#### 4. Bagi Peneliti Lanjutan

Sebagai bahan informasi dan bahan pertimbangan bagi peneliti yang melakukan penelitian berikutnya yang sejenis.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **A. KAJIAN TEORI**

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

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Robbins (2008:101) Secara umum kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut berasal dari persepsi individu tentang pekerjaannya.

Sedangkan menurut Mathis (2001:98) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Menurut Hasibuan (2003: 202) kepuasan kerja merupakan sikap 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. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati di dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana kerja yang baik, karyawan lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja di luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan dengan memperoleh balas jasa agar karyawan dapat membeli kebutuhannya. Kepuasan kerja kombinasi antara kepuasan kerja di dalam pekerjaan dengan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Berdasarkan para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya atau sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaan

#### **b. Teori Kepuasan Kerja**

Teori kepuasan kerja memusatkan perhatian kepada faktor-faktor dalam diri orang atau pegawai yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Menurut Rivai (2010:856) ada 3 macam teori tentang kepuasan kerja yaitu:

### 1. *Equity theory* (Teori Keadilan)

*Equity Theory* dikembangkan dengan prinsip bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau ketidakadilan (*inequity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas sesuatu situasi ini diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain sekantor maupun di tempat lain.

Menurut teori ini elemen dari *equity* ada tiga, yaitu: masukan (*input*), hasil (*outcomes*), pembanding (*comparison*), dan keadilan-ketidakadilan (*equity inequity*). Input (masukan) adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. *Outcomes* (adil) adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai hasil dari pekerjaan, karena dalam melakukan pekerjaan pasti para pegawai mendapatkan hasil yang baik. *Comparison person* (pembanding) bisa berupa seseorang di sebuah kantor di tempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri di waktu lampau. Menurut teori ini pegawai merasa puas atau tidak puas apabila adanya rasa keadilan dalam situasi, apalagi dala situasi pekerjaan.

Prinsip dari teori ini adalah orang akan merasa puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau ketidakadilan atas situasi dalam bekerja.

## 2. *Discrepancy Theory* (Teori Ketidakadilan)

Dalam teori ini kepuasan kerja diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya diperoleh seseorang dengan kenyataan yang dia rasakan. Artinya kepuasan kerja seseorang itu tergantung pada antara apa yang diinginkan seperti kehormatan, prestasi, gaji, fasilitas berupa perumahan, kesehatan, transportasi, dan lain-lain dengan apa yang ia rasakan atau apa yang diperolehnya melalui pekerjaan. Orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkannya dan apa yang dirasakannya.

## 3. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dengan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Teori ini membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu: (1) kelompok *satisfier/motivator* dan (2) kelompok *dissatisfier*.

Kelompok *satisfier/motivator* adalah faktor atau situasi yang terbukti sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari prestasi/pencapaian (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), tanggung jawab (*responsibility*) dan kemajuan (*advancement*). Hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan. Kelompok yang kedua, yaitu kelompok *dissatisfier*, ialah faktor yang terdiri dari kebijakan dan

penyelenggaraan perusahaan (*company policy and administration*) teknis supervisi (*internal relations*), kondisi kerja (*working condition*), jaminan kerja (*job security*) dan status. Perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi ketidakpuasan tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Rivai (2011:479) yaitu gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Menurut Robbins (2008:107) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Hasibuan (2003: 203) adalah sebagai berikut:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian
- 3) Berat ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 7) Sifat pekerjaan monoton

**d. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2006:243) indikator kepuasan kerja ada 5 yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal ini dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Kesempatan Promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi.
3. Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan ditingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
4. Pengawasan. Kemampuan penyedia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Rekan kerja. Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

## 2. *Locus of Control*

### a. Pengertian *Locus of Control*

*Locus of control* merupakan pembangunan kepribadian yang didefinisikan sebagai kontrol yang dirasakan atas peristiwa yang terjadi dalam kehidupan seseorang. Ini adalah harapan umum seseorang dari hasil kejadian atau peristiwa yang terjadi baik di dalam maupun di luar personal dan pemahamannya.

*Locus of control* didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya (Robbins, 2003). *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1996). Konsep *locus of control* memiliki latar belakang teoritis dalam kategori pembelajaran dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang (Irawandi, 2002).

*Locus of control* merupakan persepsi seseorang tentang sumber keberhasilan dan kegagalan nasibnya (Yuwono, 2001). Sedangkan *Locus of control* menurut Robbins (2008:49) adalah seberapa besar seseorang percaya bahwa apa yang terjadi pada diri mereka itu adalah pengaruh situasi dari sekeliling mereka baik situasi yang ada didalam dan diluar dirinya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *Locus of control* merupakan persepsi seseorang terhadap peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka adalah pengaruh dari situasi yang ada di dalam dan di luar dirinya sendiri.

#### **b. Jenis-jenis *Locus of Control***

Menurut Robbins (2008:138) *Locus of control* dibedakan menjadi dua yaitu:

1. *Locus of control internal*, yaitu tingkat kepercayaan yang ada dalam diri seseorang bahwa mereka memegang kendali atas sesuatu yang terjadi pada diri mereka. Seseorang yang memiliki *locus of control* internal akan menjadi lebih aktif dan mampu memilih informasi yang dia butuhkan. Dengan kemampuannya sendiri ia dapat membuat keputusan dan bertanggung jawab atas yang ia buat sendiri, apakah itu atau buruk.
2. *Locus of control eksternal*, yaitu tingkat kepercayaan yang ada pada diri seseorang bahwa segala sesuatu yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan yang ada di luar mereka misalnya faktor keberuntungan dan kesempatan. Mereka akan cenderung kurang tekun dalam usaha untuk mencapai tujuannya dengan memanfaatkan kesempatan yang tersedia dan menyandarkan hidupnya secara berlebihan pada kekuatan yang ada di luar dirinya. Konsekuensi yang diterimanya adalah mereka akan cenderung berlaku pasif.

Seseorang yang percaya bahwa apa yang terjadi pada diri mereka adalah kontrol pribadi dan pemahaman yang disebut sebagai *locus of control internal*. Individu tersebut percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi apa yang terjadi pada kehidupan mereka. Kaum internal lebih aktif mencari informasi sebelum mengambil keputusan, lebih termotivasi untuk berprestasi, dan melakukan usaha lebih besar untuk mengendalikan lingkungan mereka.

Pada sisi lain, mereka yang percaya bahwa apa yang terjadi di luar kendali mereka adalah mereka yang memiliki *locus of control eksternal* terstruktur baik dan dimana keberhasilan bergantung pada penyesuaian dengan petunjuk orang lain.

### c. **Karakteristik *Locus of Control***

Perbedaan karakteristik antara *internal locus of control* dengan *external locus of control* menurut Crider dalam Soraya (2010;17) sebagai berikut:

#### 1) *Internal locus of control*

- a. Suka bekerja keras.
- b. Memiliki inisiatif yang tinggi.
- c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
- d. Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin.
- e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

## 2) *Eksternal Locus of Control*

- a. Kurang memiliki inisiatif.
- b. menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol.
- c. Kurang mencari informasi.
- d. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- e. Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

Pada orang-orang yang memiliki *Internal Locus of Control* faktor kemampuan dan usaha terlihat dominan, oleh karena itu apabila individu dengan *Internal Locus of Control* mengalami kegagalan mereka akan menyalahkan dirinya sendiri karena kurangnya usaha yang dilakukan. Begitu pula dengan keberhasilan, mereka akan merasa bangga atas hasil usahanya. Hal ini akan membawa pengaruh untuk tindakan selanjutnya dimasa akan datang bahwa mereka akan mencapai keberhasilan apabila berusaha keras dengan segala kemampuannya.

Sebaliknya pada orang yang memiliki *locus of control* eksternal melihat keberhasilan dan kegagalan dari faktor kesukaran dan nasib. Oleh karena itu apabila mengalami kegagalan mereka cenderung menyalahkan lingkungan sekitar yang menjadi penyebabnya. Hal itu tentunya berpengaruh terhadap tindakan dimasa datang, karena merasa tidak mampu dan kurang usahanya maka mereka tidak mempunyai harapan untuk memperbaiki kegagalan tersebut.

#### **d. Indikator *Locus of Control***

Pengukuran variabel *locus of control* diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan dari Crider dalam Soraya (2010;17) *Locus of control* terbagi menjadi *locus of control internal* dan *external*.

##### *1. Internal locus of control*

Persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri. Indikatornya adalah :

- a. Suka bekerja keras
- b. Memiliki inisiatif yang tinggi
- c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- e. Selalui mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

##### *2. External locus of control*

Persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber di luar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan dan lingkungan sekitar. Indikatornya:

- a. Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmampuan.
- b. Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia.
- c. Kejadian yang di alami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa.
- d. Kesuksesan individu karena faktor nasib.

### **3. Lingkungan Kerja Fisik**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja merupakan komponen sangat penting di dalam karyawan melakukan aktifitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan mendukung dalam bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja optimal.

Sedarmayanti (2011:28) Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota sistem, jalan raya, dan lain-lain). Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Menurut Nitisemito (1992:183) lingkungan kerja berarti segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Sedangkan menurut Komaruddin (1993:142) lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap

aspek dari gejala fisik dan sosiokultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

Moekijat (2002:135) mengemukakan bahwa perlengkapan dan mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang yang diikuti mempengaruhi lingkungan fisik kantor umumnya, tetapi pengaruh yang lebih besar adalah kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi mana pekerjaan harus dilakukan. Kondisi-kondisi pekerjaan ini harus menyenangkan, enak dan mengakibatkan kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang baik.

Menurut Robbins dalam Dwijayanti (2008) lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas atau melaksanakan aktifitasnya dalam bekerja. Sedangkan Menurut Sedarmayati (2009:34) mengatakan ada beberapa warna yang dapat mempengaruhi perasaan manusia seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2. Daftar Warna dan Pengaruhnya**

Warna	Sifat	Pengaruh	Untuk ruang/kerja
Merah	Dinamis merangsang dan panas	Menimbulkan semangat kerja	Pekerjaan sepiantas (singkat)
Kuning	Keanggunan, bebas, hangat	Menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata	Gang - gang jalan lorong
Biru	Tenang, tentram dan sejuk	Mengurangi tekanan atau ketegangan	Berfikir konsentrasi

Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya, banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat penulis simpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### **b. Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Suwatno (2011:252) indikator dari lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1. Rancangan ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya

2. Rancangan peralatan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi hasil kerja

3. Kondisi Lingkungan Kerja ( kebisingan, ventilasi, penerangan )

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan kerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator lingkungan kerja fisik menurut Suwatno (2011:252) yaitu :

1. Rancangan ruang kerja
2. Rancangan peralatan pekerjaan
3. Kondisi Lingkungan Kerja ( kebisingan, ventilasi, penerangan)

**c. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja**

Robbins (2008:110) menyatakan kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi pekerjaan. Kepribadian juga memainkan sebuah peran. Menurut Spector dalam Indah (2008:37), kepuasan kerja salah satunya disebabkan dari kepribadian pekerja dibandingkan dengan pekerjaan itu sendiri. Karakteristik individu yang merupakan salah satu faktor kepribadian tersebut adalah *locus of control*.

Rotter (1990) dalam Hyatt dan Prawitt (2001) menyatakan bahwa *locus of control* baik internal maupun eksternal merupakan tingkatan seseorang individu berharap bahwa hasil dari perilaku mereka tergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka. Mereka yang yakin dapat mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki *locus of control* internal akan merasa puas dalam pekerjaannya, sedangkan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan luar disebut memiliki *locus of control* eksternal akan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Dalam Robbins (2001:96) menyatakan bahwa individu dengan nilai eksternalnya lebih tinggi maka kepuasan terhadap pekerjaan lebih rendah,

memiliki tingkat absen yang tinggi, mengasingkan diri, dan lebih sedikit terlibat dalam pekerjaan dibandingkan individu dengan internal lebih tinggi. Hal ini dikarenakan individu dengan lokus kendali eksternal menganggap diri mereka sendiri memiliki sedikit kendali atas hasil-hasil organisasi yang penting bagi mereka.

Luthans (1995) menyatakan bahwa perilaku kerja dapat dijelaskan dengan menggunakan *locus of control*, yaitu apakah karyawan merasa bahwa hasil kerja mereka dikendalikan secara internal atau eksternal. Karyawan yang termasuk kelompok *internal control*, akan merasa bahwa secara personal mereka dapat mempengaruhi kinerjanya melalui kemampuan, keahlian dan usaha mereka. Karyawan yang termasuk kelompok *external control*, akan merasa bahwa kinerja mereka diluar usahanya, mereka merasa bahwa banyak faktor dari luar (eksternal) yang mempengaruhi kinerja mereka. Luthans (1995) lebih lanjut mengemukakan bahwa *locus of control* sangat penting, karena perbedaan *locus of control* dalam diri seseorang dapat membawa dampak yang berbeda dalam kinerja dan kepuasan kerja.

Menurut Rivai (2005:479) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaya kepemimpinan, produktivitas, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan, penggajian, efektivitas kerja.

#### **d. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan bekerja lebih semangat sehingga terciptanya kepuasan dalam bekerja. Kepuasan

kerja muncul akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja tempat bekerja.

Menurut Robbins dalam Mukti (2014) menyatakan bahwa mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman, dan didukung dengan peralatan yang modern. Pendapat Robbins dalam Mukti (2014) tersebut memberikan sebuah gagasan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Efendi (2007:291) dalam suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta, faktor lingkungan kerja fisik memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan aktifitas-aktifitas, mengingat bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan, bising, kotor dan sebagainya akan mengakibatkan karyawan jenuh dalam bekerja, menurunnya hasil kerja karyawan dan sebaliknya. Jika lingkungan kerja sangat menyenangkan akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dan meningkatnya hasil kerja pada diri karyawan tersebut. Hal ini tentu saja menguntungkan bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2003:203) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, balas jasa yang adil, penempatan

yang layak, berat ringannya pekerjaan, sikap kepemimpinan, sifat pekerjaan dan lingkungan kerja.

## **B. Penelitian Relevan**

Untuk mendukung penelitian yang penulis lakukan, maka diperlukan penelitian yang serupa yang telah dilakukan sebelumnya, agar dilihat dan diketahui penelitian ini berpengaruh dan mendukung atau tidaknya dengan penelitian sebelumnya.

Penelitian relevan yang penulis temukan mengenai kepuasan kerja yang dilakukan oleh Istianah (2007) yang berjudul tentang “Pengaruh *Locus of control* terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Divisi Mass Market Bank Danamon Kantor Pusat Jakarta” dimana *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Mass Market Bank Danamoun Kantor Pusat Jakarta.

Penelitian relevan yang penulis temukan mengenai kepuasan kerja yang dilakukan oleh Ardian (2007) yang berjudul tentang “Pengaruh *Locus of control* terhadap Kepuasan Kerja karyawan Administrasi Keuangan dan Umum pada Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri” dimana *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri.

Penelitian relevan yang penulis temukan mengenai kepuasan kerja yang dilakukan oleh Chaisunah dan Muttaqiyathum (2011) yang berjudul tentang “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan (studi kasus pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta

Daya)” dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya.

Penelitian relevan yang ditemukan penulis mengenai kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Gustina (2012) yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi, *locus of control*, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja PT. BPR Guguk Mas Makmer Kabupaten Lima Puluh Kota” dimana salah satu hasil penelitian menunjukkan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. BPR Guguk Mas Makmer Kabupaten Lima Puluh Kota.

Penelitian relevan yang ditemukan penulis mengenai kepuasan kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Ruscahyono (2014) yang berjudul “Pengaruh *Locus of Control* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 4 Klaten dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening, dimana hasil temuan menunjukkan *locus of control* dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Guru SMKN 4 Klaten.

Penelitian relevan yang ditemukan penulis Aruan dan Fakhri (2015) mengenai kepuasan kerja karyawan yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Freeport Indonesia” dimana hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Freeport Indonesia.

Penelitian relevan yang ditemukan penulis mengenai kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Amalini dan Al Musadieg, (2016)

yang berjudul “Pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan kinerja PT. PDAM Kota Malang” dimana hasil penelitian menunjukkan locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. PDAM Kota Malang.

Penelitian relevan yang penulis temukan mengenai kepuasan kerja yang dilakukan oleh Djumadi dan Alaydrus (2016) yang berjudul tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai SMA Negeri 2 Sendawar” dimana lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai SMA Negeri 2 Sendawar.

**Tabel 3 . Tinjauan Penelitian Relevan**

No	Nama	Judul	Hasil
1	Istianah (2007)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Mass Market Bank Danamon Kantor Pusat Jakarta	Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa <i>locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi mass market bank danamon kantor pusat Jakarta.
2	Ardian (2007)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Administrasi Keuangan Dan Umum pada Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri	Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa <i>locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan administrasi keuangan dan umum pada pabrik gula pesantren baru Kediri.

3	Chaisunah dan Muttaqiyathum (2011)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya	Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya
4	Gustina (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Locus of Control</i> , dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja PT. BPR Guguk Mas Makmer Kabupaten Lima Puluh Kota	Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa <i>locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. BPR Guguk Mas Makmer Kabupaten Lima Puluh Kota.
5	Hesthi (2014)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 4 Klaten dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening	Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa <i>locus of control</i> dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMKN 4 Klaten.
6	Aruan dan Fakhri (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distributor PT.Freeport Indonesia	Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Freeport Indonesia
7	Amalini, dan Al Musadieg, dan (2016)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja di PT. PDAM Kota Malang	Penelitian ini dapat dilihat bahwa <i>locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PDAM kota Malang.

8	Djumadi dan Alaydrus (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai SMA Negeri 2 Sendawar.	Penelitian ini dapat dilihat bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai SMA Negeri 2 Sendawar.
---	-----------------------------	---	---

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan rumusan masalah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya adalah *Locus of Control* dan Lingkungan Kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk perasaan seseorang atas puas atau tidak puasnya seseorang yang terkait dengan pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja bersifat umum dan dinamis, yang artinya dapat meningkat atau menurun, disebabkan oleh faktor-faktor dalam organisasi yang berhubungan secara berkesinambungan sebagai bagian dari kepuasan hidup, sehingga turut mempengaruhi kepuasan karyawan dalam melakukan aktifitas lainnya.

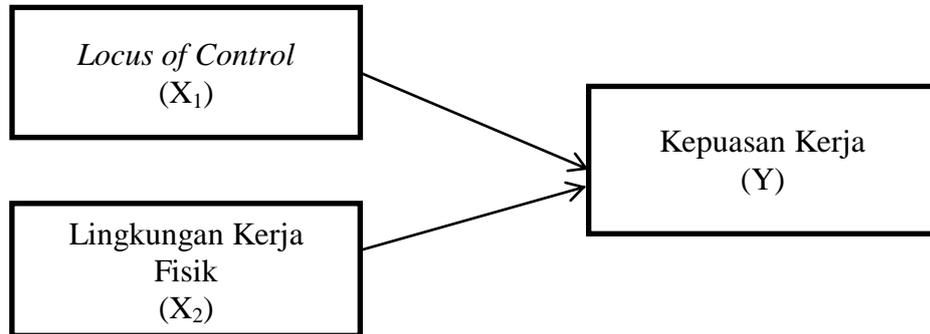
Untuk menunjang terlaksananya pekerjaan dengan baik diperlukan sikap positif yang harus dimiliki oleh karyawan seperti misalnya sebuah keyakinan atau *Locus of Control*. *Locus of control* merupakan daerah pengendalian berkenaan dengan sejauh mana seseorang merasa yakin bahwa tindakannya akan mempengaruhi imbalan yang akan diterimanya.

*Locus of control* terdiri dari internal *locus of control* dan eksternal *locus of control*.

*Locus of control* internal akan merasa bahwa secara personal mereka dapat mempengaruhi kinerjanya melalui kemampuan, keahlian dan usaha mereka. Sedangkan *locus of control* eksternal akan merasa bahwa kinerja mereka diluar usahanya, dan merasa banyak faktor luar yang mempengaruhi kinerja mereka. Karyawan yang memiliki *locus of control* eksternalnya lebih tinggi maka kepuasan terhadap pekerjaan lebih rendah. Hal ini dikarenakan karyawan yang *locus of control* eksternal menganggap diri mereka memiliki sedikit kendali atas hasil-hasil organisasi yang penting bagi mereka.

Peningkatan kepuasan kerja juga dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh perusahaan akan sangat bermanfaat bagi kemajuan dan perkembangan dari perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh perusahaan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disusun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

#### D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT.

Sucofindo Cabang Padang.

H2: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

kerja PT. Sucofindo Cabang Padang.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan, maka dapat ditarik simpulan yang berkaitan dengan pengaruh *locus of control* dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang sebagai berikut :

1. *Locus of Control* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang. Artinya semakin tinggi tingkat *locus of control* yang dialami karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan.
2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja fisik yang dialami karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan di PT. Sucofindo Padang, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. PT. Sucofindo Cabang Padang perlu mempertahankan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan pengawasan pimpinan, sehingga karyawan akan merasa mendapatkan bantuan teknis dan dukungan perilaku yang tepat.

2. Untuk menciptakan karyawan dengan *locus of control internal* yang baik, disarankan kepada pimpinan PT. Sucofindo Cabang Padang untuk mengarahkan karyawan agar lebih memperhatikan keyakinan terhadap suatu pekerjaan dimana keberhasilan dapat diperoleh dengan kerja keras bukan hanya dengan mengandalkan faktor keberuntungan sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik lagi dan mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.
3. Untuk menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik, disarankan kepada pimpinan PT. Sucofindo Cabang Padang untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan seperti ruang gerak yang cukup dalam mengerjakan tugas, agar karyawan merasa nyaman saat melakukan pekerjaan sehingga dapat menjadi salah satu kunci keberhasilan pada PT. Sucofindo Cabang Padang.
4. Untuk peneliti yang akan datang, bahwasanya dari hasil penelitian di atas ternyata masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang. Jadi hendaknya untuk masa yang akan datang agar dapat lebih fokus terhadap faktor-faktor lain tersebut.