

Hubungan antara locus of control dengan kepuasan kerja prajurit di lingkungan Markas Besar TNI Angkatan Laut

Sutrisno, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20287521&lokasi=lokal>

Abstrak

Kepuasan kerja menjadi penting dalam suatu organisasi, karena diyakini memberikan dampak yang positif bukan hanya untuk organisasi tetapi juga untuk para karyawan. Jika kepuasan kerja dalam suatu organisasi dapat tercapai maka akan meningkatkan produktifitas. Tetapi jika yang terjadi adalah ketidakpuasan kerja, maka akan mengakibatkan kemangkiran, mogok kerja, pindah kerja, dan lain-lain. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Secara umum kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua hal, yaitu : lingkungan kerja (rekan kerja, atasan, gaji, pekerjaan, komunikasi, promosi, kondisi kerja), dan kepribadian (salah satu atribut kepribadian yang dapat digunakan sebagai peramal perilaku dalam organisasi yaitu locus of control).

Penelitian tentang hubungan antara locus of control dengan kepuasan kerja pada prajurit TNI-AL dilatarbelakangi oleh banyaknya tindakpelanggaran yang dilakukan para prajurit. Hal ini merupakan salah satu indikasi terjadinya ketidakpuasan kerja (Robbins, 2001). Responden penelitian ini adalah para prajurit TNI-AL yang berdinasi di Mabesal. Alat pengumpul data yang digunakan adalah skala Internal-Eksternal LOC dari Rotter (1966) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Kurniawati, H. (1986) untuk keperluan skripsi, dan untuk kepuasan kerja menggunakan Skala Kepuasan Kerja dari Spector (1997), yang telah diadaptasi kedalam bahasa indonesia oleh Ali Nina (2002). Untuk melihat hubungan antara LOC dengan kepuasan kerja menggunakan korelasi pearson product moment.

Dari hasil analisa data didapat suatu gambaran bahwa LOC para prajurit secara umum internal, dan kepuasan kerja secara umum tinggi. Tetapi tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara keduanya. Hal ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Sedangkan dari korelasi antara LOC dengan kepuasan kerja perfaset, ditemukan bahwa LOC hanya berkorelasi secara signifikan dengan kepuasan kerja faktor kepemimpinan. Sedangkan enam faktor kepuasan kerja lainnya tidak berkorelasi secara signifikan. Hal ini berarti LOC hanya mempunyai hubungan yang bermakna terhadap kepuasan kerja faktor kepemimpinan saja, sedangkan hubungannya terhadap enam faktor lainnya, seperti kondisi kerja, teman kerja, kesempatan promosi, komunikasi, pekerjaan, gaji dan imbalan, tidak bermakna.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan untuk penelitian lanjutan supaya mencoba membandingkan subjek penelitian antara prajurit yang di staf dan di lapangan, l'memperbanyak referensi, agar lebih mendapatkan hasil yang mendalam tentang hubungan LOC dengan kepuasan kerja.