



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* TERHADAP KEPUASAN KERJA PT MUSTIKA RATU TBK

SKRIPSI

Mia Suryawati

1602025107

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* TERHADAP KEPUASAN KERJA PT MUSTIKA RATU TBK

SKRIPSI

Mia Suryawati

1602025107

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi gelar Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul “PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. MUSTIKA RATU TBK” merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 27 Agustus 2020
Yang Menyatakan



(Mia Suryawati)
NIM 1602025107

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) TERHADAP KEPUASAN KERJA PT.
MUSTIKA RATU TBK.


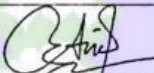
NAMA : MIA SURYAWATI

NIM : 1602025107

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

TAHUN AKADEMIK : 2020/2021

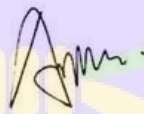
Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Asep Sutarman, MBA.	
Pembimbing II	Edi Setiawan, SE., MM	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, MM

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

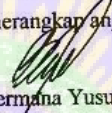
**PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KEPUASAN
KERJA PT MUSTIKA RATU TBK**

Yang disusun oleh:
Mia Suryawati
1602025107

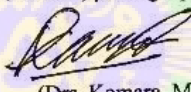
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal: 27 Agustus 2020

Tim Penguji:

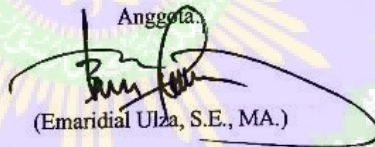
Ketua, merangkap anggota:


(Dr. Budi Permana Yusuf, M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota:


(Drs. Komara, M.M.)

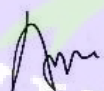
Anggota:



(Emaridial Ulza, S.E., MA.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)


(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

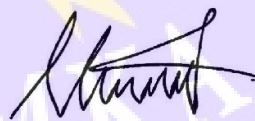
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mia Suryawati
NIM : 1602025107
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas royalti Noneklusif** (*Non-exclusive Royalti Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :
“ **PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KEPUASAN KERJA PT MUSTIKA RATU TBK**”. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 27 Agustus 2020
Yang menyatakan,



Mia Suryawati
NIM. 1602025107

ABSTRAK

Mia Suryawati (16202025107)

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KEPUASAN KERJA PT MUSTIKA RATU.

Skripsi: Program Strata Satu Program studi manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja. Data diambil dengan menggunakan kuesioner dari 80 responden pegawai PT. Mustika Ratu Cabang Jakarta Timur. Data diolah menggunakan analisis regresi menggunakan IBM SPSS 22.0. Hasil penelitian mengemukakan bahwa *locus of control* dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari hasil nilai $F_{hitung} = 9,540$ dan $F_{tabel} = 3,12$. Angka 3,12 diperoleh dari F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 77$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $9,540 > 3,12$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *locus of control* dan variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : *locus of control*, *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja

ABSTRACT

Mia Suryawati (16202025107)

THE INFLUENCE OF LOCUS OF CONTROL AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON JOB SATISFACTION OF PT MUSTIKA RATU.

The Thesis of Degree Program. Manajemen Study Program. Faculty of Economi and Busniess Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

This study aims to determine the effect of locus of control and organizational citizenship behavior on job satisfaction. The data were collected using a questionnaire from 80 respondents of PT. Mustika Ratu, East Jakarta Branch. Data were obtained using regression analysis using IBM SPSS 22.0. The results of the study suggest that locus of control and organizational citizenship behavior have a positive and significant effect on job satisfaction, this can be seen from the results of the value of $F_{count} = 9.540$ and $F_{table} = 3.12$. The number 3.12 is obtained from F_{table} with $\alpha = 0.05$ and degrees of freedom $(df) nk-1 = 77$. If $F_{count} > F_{table}$ is $9.540 > 3.12$ so it can be concluded that the locus of control variable and organizational citizenship behavior variables simultaneously positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: locus of control, organizational citizenship behavior, job satisfaction

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahiim

Assalamu 'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Alhamdulillahillobbil 'alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'Ala* atas rahmat, karunia serta hidayah-Nya, serta tidak lupa penulis haturkan shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad *Shalallahu Alaihi Wassalam* yang telah yang telah membawa kita dari jaman jahiliyah sampai jaman yang terang kian berderang ini sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Locus Of Control* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kepuasan Kerja PT. Mustika Ratu”**.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak sekali bimbingan, arahan, bantuan, pengetahuan dan dukungan dari berbagai pihak.

Kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan hidup dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Nuryadi Wijiharjono S.E., M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak DR. Adityo Ari Wibowo., S.E.,M.M. Selaku ketua Program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Dr. Asep Sutarman, MBA selaku dosen pembimbing I skripsi saya

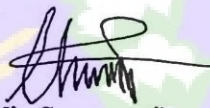
6. Bapak Edi Setiawan, SE., MM selaku pembimbing II skripsi saya.
7. Seluruh dosen dan segenap staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atas ilmu bantuan yang telah diberikan.
8. Seluruh Pimpinan dan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu kepada saya.
9. Seluruh akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA.
10. Kedua orang tua, kakak, adik penulis dan seluruh keluarga atas do'a dan dukungan moril maupun materil yang diberikan pada penulis.
11. Teman-teman penulis Amel, Pratiwi, Ukes, Altria, Yuni, Avia, terima kasih telah memberikan motivasi dan dukungannya.
12. Teman penulis Rima, Ummi, Gesa, yang sudah membantu penulis menyelesaikan skripsi
13. Teman penulis Nur Annisa, Mulhito yang selalu memberi semangat, arahan dan memotivasi penulis dalam mengerjakan skripsi
14. Terima kasih untuk pacar penulis Aprizal yang selalu memberi do'a, semangat dan dukungan untuk dapat menyelesaikan skripsi.
15. Terimakasih untuk dirisendiri telah berusaha sekuat mental dan tenaga dapat menyelesaikan skripsi.

Semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'Ala*, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan oleh penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, 27 Agustus 2020

Penulis,


(Mia Suryawati)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
SURAT PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Pembatasan Masalah	7
1.2.3 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	10
2.2 Telaah Pustaka	24
2.2.1 Kepuasan Kerja	24
2.2.1.1 Dimensi Kepuasan Kerja	25
2.2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja	26

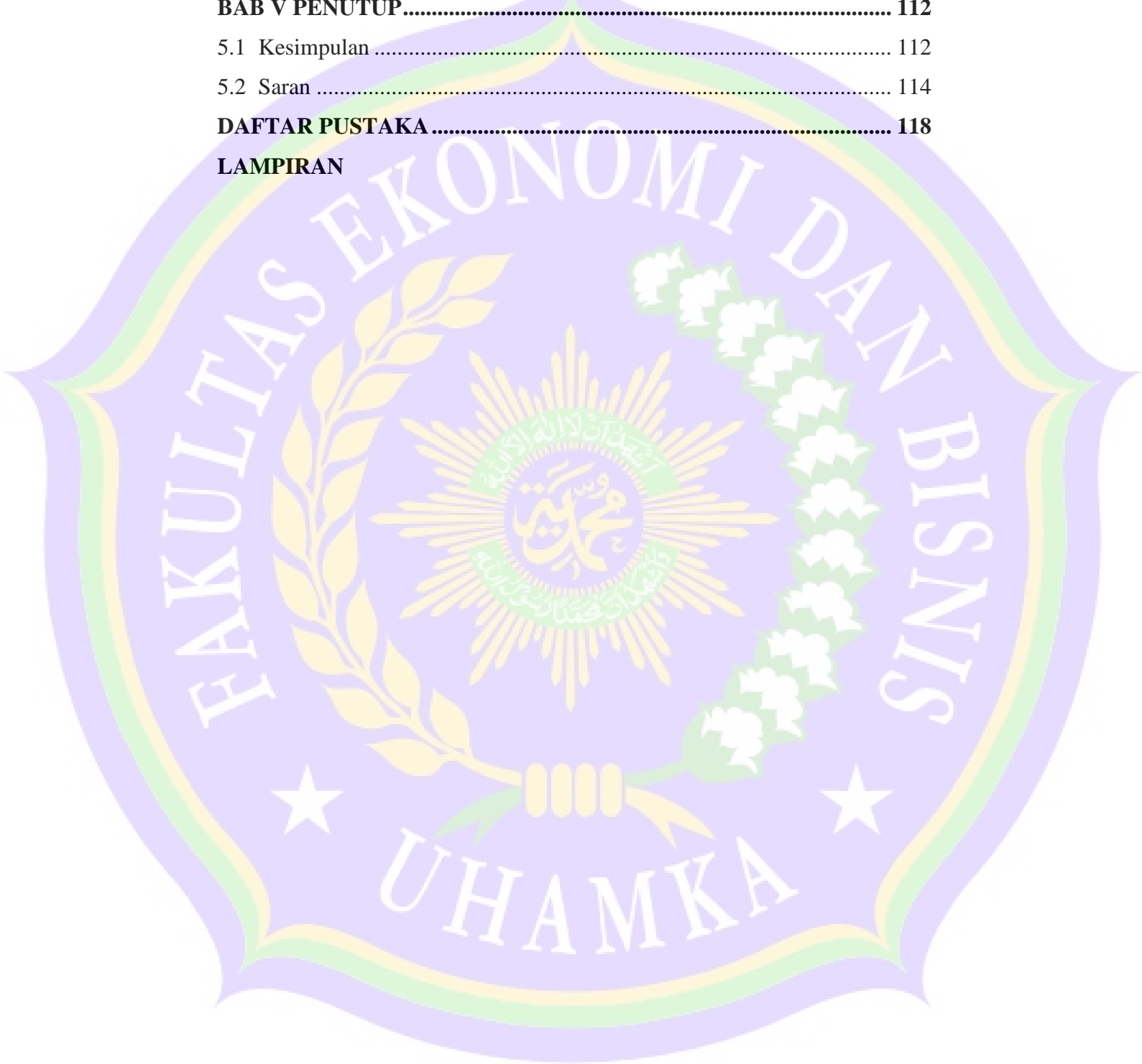
2.2.1.3	<i>Faktor-Faktor Kepuasan Kerja</i>	27
2.2.1.4	<i>Dampak Kepuasan Kerja</i>	29
2.2.1.5	<i>Pengukuran Kepuasan Kerja</i>	32
2.2.2	<i>Locus Of Control</i>	33
2.2.2.1	<i>Dimensi Locus Of Control</i>	34
2.2.2.2	<i>Indikator Locus Of Control</i>	35
2.2.2.3	<i>Faktor-Faktor Locus Of Control</i>	35
2.2.2.4	<i>Karakteristik Locus Of Control</i>	37
2.2.3	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	38
2.2.3.1	<i>Pengertian (OCB)</i>	38
2.2.3.2	<i>Dimensi (OCB)</i>	39
2.2.3.3	<i>Bentuk-Bentuk (OCB)</i>	40
2.2.3.4	<i>Komponen-Komponen (OCB)</i>	40
2.2.3.5	<i>Faktor-Faktor (OCB)</i>	41
2.2.3.6	<i>Indikator (OCB)</i>	43
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	44
2.4	<i>Perumusan Hipotesis</i>	46
BAB III METODELOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	47
3.2	<i>Operasional Variabel</i>	49
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	53
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	54
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	54
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	54
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	56
3.5.1	<i>Teknik Pengolahan Data</i>	56
3.5.2	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	60
3.5.3	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	62
3.5.3.1	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	63
3.5.3.2	<i>Analisis Koefisien Determinasi</i>	64
3.5.3.3	<i>Pengujian Data</i>	65

3.5.3.4 Pengujian Secara Parsial (Uji T).....	67
---	----

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	68
4.1.1 Profil PT Mustika Ratu	68
4.1.2 Visi Misi PT. Mustika Ratu	71
4.1.2.1 Visi Perusahaan	71
4.1.2.2 Misi Perusahaan	71
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Mustika Ratu.....	72
4.2 Hasil Pengolahan Data.....	72
4.2.1 Karakteristik Responden	72
4.2.2 Analisis per Variabel.....	75
4.2.2.1 Locus Of Control	75
4.2.2.2 OCB.....	81
4.2.2.3 Kepuasan Kerja.....	86
4.2.3 Uji Kualitas Data	91
4.2.3.1 Uji Reliabilitas.....	91
4.2.3.2 Uji Validitas Data.....	92
4.2.4 Analisis Statistik Deskriptif	95
4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	96
4.2.5.1 Model Regresi Linier Berganda	96
4.2.6 Uji Asumsi Klasik	97
4.2.7 Analisis Koefisien Korelasi	103
4.2.7.1 Analisis Korelasi Parsial.....	103
4.2.7.2 Analisis Korelasi Berganda.....	104
4.2.8 Analisis Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$).....	105
4.2.9 Analisis Uji Hipotesis	107
4.2.9.1 Uji Statistik T.....	107
4.2.9.2 Uji Statistik F.....	108
4.3 Pembahasan Umum	109
4.3.1 Locus Of Control Tepuasan Kerja	109

4.3.2 OCB terhadap Kepuasan Kerja.....	110
4.3.3 LOC dan OCB terhadap Kepuasan Kerja.....	111
BAB V PENUTUP.....	112
5.1 Kesimpulan	112
5.2 Saran	114
DAFTAR PUSTAKA.....	118
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

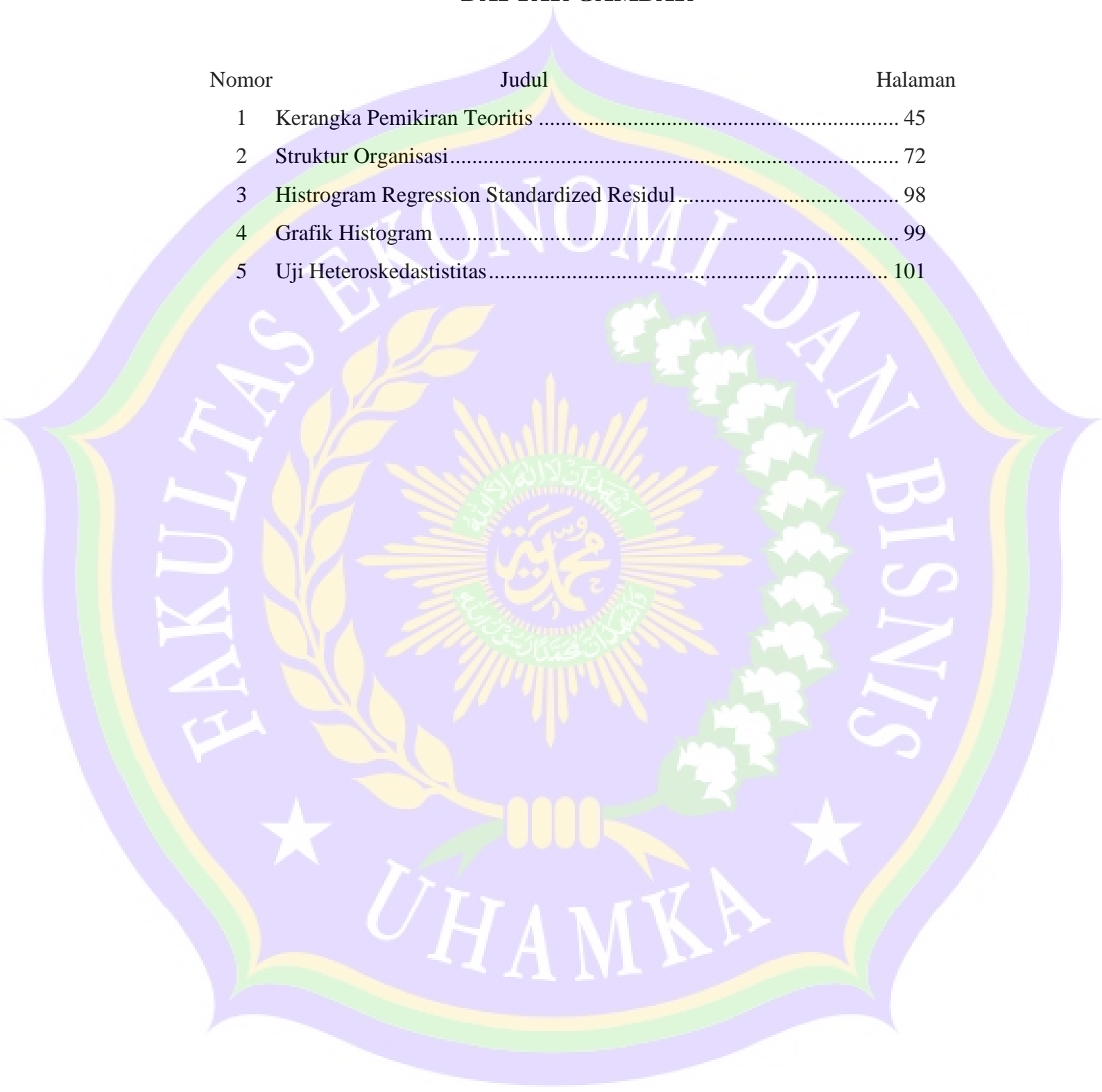
Nomor	Judul	Halaman
1.	Masalah Utama Kepuasan Kerja	4
2.	Penelitian Terdahulu	19
3.	Indikator Variabel Penelitian	52
4.	Bobot Nilai Penggunaan Skala Likert	56
5.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden	60
6.	Koefisien Korelasi	64
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	73
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	74
10.	Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	75
11.	Berhasil atau tidaknya saya mengerjakan sesuatu, sebagian besar tergantung dari kemampuan saya	76
12.	Keputusan yang saya ambil adalah tanggung jawab saya.....	76
13.	Saya selalu berhasil mendapatkan apa yang saya inginkan karena saya telah merencanakannya dengan matang	77
14.	Saya bertanggung jawab atas semua yang terjadi Salam hidup saya .	77
15.	Saya merasa tidak yakin ketika akan melakukan sesuatu sebelum menanyakan pendapat orang lain	78
16.	Saya mendapat posisi di organisasi karena bantuan orang lain	78
17.	Saya dapat menyelesaikan masalah jika mendapat bantuan dari orang lain.....	79
18.	Setiap usaha yang saya lakukan akan dapat berhasil karena ada campur tangan orang lain	79
19.	Skor dan rata-rata indikator <i>Locus Of Control</i> (X1)	80

20.	Saya dengan senang hati melatih karyawan baru walaupun itu bukan merupakan tanggung jawab saya.....	81
21.	Apabila sewaktu waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya	82
22.	Saya akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari perusahaan.....	82
23.	Saya akan datang ke kantor sebelum jam masuk kerja	83
24.	Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam perusahaan.....	83
25.	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan perusahaan kedepannya.....	84
26.	Saya akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan perusahaan.....	84
27.	Saya pernah mengingatkan teman saya agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya	85
28.	Skor dan rata-rata indikator <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (X2).....	85
29.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	86
30.	Saya puas atas tunjangan yang diberikan oleh perusahaan	87
31.	Saya puas karena perusahaan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan	87
32.	Saya puas dengan jabatan saya saat ini	88
33.	Saya puas karena pekerjaan ini memberikan pengalaman dan pengetahuan untuk saya	88
34.	Saya puas karena merasa dapat mencapai banyak keberhasilan dalam pekerjaan saya	89
35.	Saya puas karena saya dapat saling memberikan masukan yang bermanfaat dengan rekan kerja saya	89
36.	Saya puas karena dapat berteman akrab dengan rekan kerja, baik di dalam maupun di luar jam kerja.....	90

37.	Skor dan rata-rata indikator Kepuasan kerja (Y).....	90
38.	Hasil Uji Reliabilitas Variasi <i>Locus Of Control</i> , OCB, dan Kepuasan Kerja	92
39.	Uji Validitas Variasi <i>Locus Of Control</i> (X1)	93
40.	Uji Validitas OCB (X2)	93
41.	Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)	94
42.	Analisis Statistik Deskriptif	95
43.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	46
44.	Uji Normalitas	97
45.	Hasil Uji Multikolinieritas	100
46.	Hasil Uji Autokorelasi.....	102
47.	Koefisien Korelasi Parsial antara <i>Locus Of Control</i> dengan Kepuasan Kerja	103
48.	Koefisien Korelasi Parsial antara OCB dengan Kepuasan Kerja.....	104
49.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	105
50.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	106
51.	Hasil Uji t (Parsial).....	107
52.	Hasil Uji Simultan (Uji F)	108

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Kerangka Pemikiran Teoritis	45
2	Struktur Organisasi.....	72
3	Histogram Regression Standardized Residul.....	98
4	Grafik Histogram	99
5	Uji Heteroskedastisitas.....	101



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Lampiran	Halaman
1.	Kuesioner	1/29
2.	Data Kesioner	6/29
3.	Tabel T	12/29
4.	Tabel F.....	13/29
5.	Tabel Durbin Watson	14/29
6.	Tabel R	15/29
7.	Tabel Output Data SPSS	16/29
8.	Formulir Surat Tugas	24/29
9.	Formulir Keterangan Penelitian	25/29
10.	Lembar Pengesahaan.....	26/29
11.	Catatan Konsultasi Pembimbing I.....	27/29
12.	Catatan Konsultasi Pembimbing II	28/29
13.	Daftar Riwayat Hidup	29/29

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan para sumber daya manusia yang menjadi penggerak dari berbagai macam pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan. Karyawan mempunyai tingkat pekerjaan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaan mereka, namun terkadang karyawan malah tidak tahu apa yang harus dikerjakan terkait banyaknya pekerjaan yang harus mereka kerjakan, untuk itu sangat diperlukan *locus of control* sumber daya manusia agar para karyawan bisa paham dan mengerti atas pekerjaan mereka sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa dengan cepat terlaksana dan mencapai target yang diinginkan. Secara umum kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal.

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, yang meliputi kepuasan kerja dan *locus of control*. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai yang meliputi kepemimpinan, keamanan, keselamatan kerja serta budaya organisasi. Orang-orang yang memiliki *locus of control* internal faktor kemampuan dan usaha terlihat dominan, oleh karena itu apabila individu dengan *locus of control* internal 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. Kesuksesan dan keberlanjutan suatu organisasi akan sangat ditentukan oleh kesediaan karyawan untuk berperilaku tidak hanya mengerjakan tugas-tugas pokok mereka, tetapi juga memiliki keinginan untuk menjadi karyawan yang baik (*good citizen*) dalam organisasi

Sebaliknya pada orang yang memiliki *locus of control* external 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. Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan kerja. Kinerja karyawan yang baik akan terwujud jika didalamnya terdapat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karyawan dapat memiliki kinerja di atas tuntutan yang diharapkan oleh perusahaan, selalu siap untuk menerima tugas – tugas tambahan, patuh terhadap aturan dan prosedur yang berlaku, dan dapat saling tolong menolong antar sesama karyawan. OCB juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki tingkat OCB yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya didalam suatu organisasi. Kesuksesan itu tidak dilakukan untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan organisasi.

Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menjadikan

karyawan tersebut memiliki dampak positif terhadap pekerjaannya, yaitu meningkatkan produktivitas, memiliki tanggung jawab dalam berorganisasi, kesehatan fisik dan mental karyawan, sehingga karyawan akan bekerja dengan perasaan yang lebih baik dan akan terus belajar untuk mengembangkan keterampilannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu *locus of control* yang merupakan keyakinan dalam diri individu atas kemampuan yang dimiliki dan dicapai pada saat ini maupun masa yang akan datang. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Akhir-akhir ini kepuasan kerja semakin penting artinya dalam lingkup organisasi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Apabila seseorang puas akan pekerjaan yang dijalannya, maka rasa senang pun akan datang, terlepas dari rasa tertekan, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk selalu bekerja dilingkungan kerjanya. Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya harus mampu mempertahankan daya saing tinggi untuk kelangsungan hidupnya seperti perusahaan bergerak dibidang jasa (layanan) harus berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu sumber daya manusianya, karena karyawan yang memiliki kualitas tinggi bagi perusahaan merupakan sebagai faktor penentu keberhasilan dalam perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Salah satu sikap startegik dalam divisi sdm yaitu mengembangkan *Organizational*

Citizenship behaviour dalam organisasi (OCB) ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer (sukarelawan) untuk tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan Prosedur-prosedur ditempat kerja. perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan. Karyawan yang baik (*good citizens*) cenderung menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dilingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak atau memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dianggap sebagai salah factor utama bagi keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi. Karyawan yang puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan. Selain itu karyawan menjadi bangga melebihi tuntutan tugas Karena karyawan ingin membalas pengalaman positif.

Tabel 1
Masalah Utama Kepuasan Kerja
Data Keluar Masuk Karyawan PT Mustika Ratu TBK

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	GAP	%
2015	150	10	15	-5	-3.3%
2016	155	15	10	+5	+3.2%
2017	148	20	30	-10	-6.7%
2018	120	20	35	-15	-12.5%
2019	135	25	10	+15	+11.1%

(Sumber: Hasil *Survey* pada PT Mustika Ratu TBK)

Data di atas menunjukkan persentase ketidakpuasan karyawan di PT Mustika Ratu, dimana kepuasan kerja Tahun 2015 jumlah karyawan masuk lebih sedikit dibanding jumlah karyawan keluar (-5) atau (-3.3%). Tahun 2016 jumlah karyawan masuk meningkat dibanding jumlah karyawan keluar (+5) atau (+3.2%).

Tahun 2017 jumlah karyawan masuk lebih sedikit dibanding jumlah karyawan keluar (-10) atau (-6.7%). Tahun 2018 jumlah karyawan masuk lebih sedikit dibanding jumlah karyawan keluar (-15) atau (-12.5%). Tahun 2019 jumlah karyawan masuk meningkat dibanding jumlah karyawan keluar (+15) atau (+11.1%). Dari data diatas dapat dijelaskan bawa tingkat kepuasan kerja PT. Mustika Ratu harus ditingkatkan. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan menunjukan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan. Perusahaan dapat menurun ketika kepuasan atas pekerjaan tersebut mengalami penurunan, hal tersebut dikarenakan kurang adanya dorongan yang kuat terhadap karyawan tersebut. Factor yang mempengaruhi menurunnya kepuasan kerja karena *locus of control* dan *organization citizenship behavior* yang tidak seimbang sehingga terjadi penurunan dan kenaikan yang membuat karyawan tidak merasa puas atas pekerjaannya.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Diah Ratna Sari, dan Herlina Nurtjahjanti (2015) memunjukkan bahwa Terdapat hubungan positif dan signifikan antara internal *locus of control* dengan OCB. Penelitian oleh Safira Chaerani, dan Umar Nimran (2018) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang terdiri dari *Altruism, Conscientiousness, Courtesy, dan Civic Virtue* berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Ratih Wulandari (2018) penelitian Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Lisnawati, Acep Samsudin dan Dicky Jhoansyah (2019) *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian oleh Rizki Amalia Rosowulan (2018) *locus of control* berpengaruh secara langsung positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Vindi L Wawarontu (2018) membuktikan bahwa *locus of control* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian muncul kepuasan kerja yang mencerminkan kegembiraan yang dirasakan seseorang akan memberikan dampak positif baginya. Penelitian oleh Muh.Subha, Haeruddin Saleh,(2019) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Rahmaini Fahmi,(2019) menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima yaitu ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *external locus of control* dengan kepuasan kerja.

Sedangkan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor lingkungan pekerjaan maupun faktor karakteristik pribadi. Salah satu karakteristik pribadi yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *locus of control* dan *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu *locus of control* dapat mempengaruhi kepuasan atas pekerjaannya dalam suatu organisasi.

Berdasarkan berbagai hasil pernyataan di atas, maka dalam skripsi ini penulis akan membahas lebih lanjut mengenai **“Pengaruh *Locus Of Control* dan *Organization Citizebship Behavior (OCB)* Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Mustika Ratu”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi masalah

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Diduga karyawan kurang suka bekerja keras dan bertanggung jawab
2. Diprediksi Kurang inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan
3. Diduga karyawan lebih banyak mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan dengan kepentingan orang lain
4. Diduga Gaji yang diterima belum sesuai dengan pekerjaan

1.2.2 Pembatasan masalah

Agar pembahasan skripsi tidak meluas ke masalah lain serta mengingat keterbatasan dan kemampuan penulis, maka dalam penelitian ini hanya membahas masalah variabel bebas (*Independent*) yaitu variabel yang mempengaruhi yaitu *Locus Of Control* (X1) dan (X2) *Organizational Citizenship Behavior* serta variabel terikat (*Dependent*), variabel yang dipengaruhi yaitu kepuasan kerja (Y).

1.2.3 Perumusan masalah

Bedasarkan uraian latar belakang masalah, indentifikasi masalah dan pembatasan masalah, Indentifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan yang akan diteliti yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh *Locus Of Control* dan terhadap kepuasan kerja.di PT Mustika Ratu.
2. Apakah terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kepuasan kerja.di PT Mustika Ratu.

3. Apakah secara simultan terdapat pengaruh *Locus Of Control* dan *Organizational Citizenship behaviour* terhadap Kepuasan Kerja di PT Mustika Ratu.

1.3 Tujuan penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas ,maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana *Locus Of Control* di PT Mustika Ratu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* di PT Mustika Ratu
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja di PT Mustika Ratu

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan Mafaat ganda, yakni Mafaat teoritis dan praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh *Locus Of Control* dan *Organizational citizenship behaviour* terhadap kepuasan kerja PT Mustika Ratu

1.4.2 Mafaat Praktis

1. Bagi akademik

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada pengaruh *Locus Of*

control dan *Organizational Citizenship behaviour* terhadap kepuasan kerja dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi mahasiswa

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman baru tentang Pengaruh *Locus Of Control* dan *Organizational Citizenship behaviour* terhadap kepuasan kerja serta sebagai bekal untuk dunia kerja.

3. Bagi perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukan dan bahan evaluasi untuk PT Mustika Ratu agar dapat menerapkan kebijakan *Locus Of control* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bindu Chhabra, d. R. (2016). Moderating role of locus of control in the relationship between job satisfaction and organisational citizenship behaviour: a study of the Indian IT sector. *International Journal of Indian Culture and* .
- Candra, Y. (2019). Pengaruh self-efficacy, locus of control terhadap kepuasan kerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi puskesmas air haji Kabupaten. E-ISSN : 2686-5238, P-ISSN : 2686-4916.
- Duanel P. Schultz, S. E. (2014). *Keperibadian Edisi 10*. Penerbit Buku Keperibadian. EGC.
- Edison, E. A. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Endah Rahayu Lestari, d. N. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri.*, ISSN 2252-7877 (Print) ISSN 2548-.
- Fahmi, R. (2019). Hubungan Antara External Locus Of Control Dengan Kepuasan Kerja Pada Anggota Kepolisian di Markas Kepolisian Daerah (Mapolda) Aceh. *Penelitian Skripsi*.
- GA. Wulandari Kusumaning Ayu Gunaputri, d. I. (2016). Pengaruh Self-Efficacy, Locus Of Control dan Goal Commitment Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.8, 2016: 5.
- Hendryadi. (2017). Pengembangan Skala Locus Of Control. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen, Vol.15, No.1*.
- Lisnawati, A. S. (2019). Peran locus of control dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, e-ISSN:2684-8317.

- Marina Paramitha S Piola, P. M. (2019). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum. *Manajement Research*, Vol.2 No.2, P-ISSN: 2614-5197, E-ISSN: 2614-5189.
- Muh. Subhan, H. S. (2019). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar. *Jurnal Ecosystem Volume 19 Nomor 3*, Kata kunci: Locus of control, dan Kinerja pegawai.
- Muhdar. (2015). *Organization Citizenship Behavior perusahaan*. IAIN Sultan Amai Gorontalo: Sultan Amai Press.
- Nurtjahjanti, D. R. (2015). Hubungan Antara internal locus of control dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan.
- Putra, A. M. (2015). Indikator Keberhasilan Kinerja Individu Dengan Locus Of Control dan Kepribadian Sebagai Variabel Independen. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis Vol.3 No.2*, Hal, 10-26.
- Rizky Marisa Utami, d. P. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Management Analysis Journal 5 (4) (2016)*. ISSN 2252-6552.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi, edisi 12*. Jakarta: Salemba empat.
- Rosmida, E. S. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Keywords: Performance, District, Government, Organizational, Culture*.
- Rosowulan, R. A. (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Guru Honorer SMK Negeri di Kota Bekasi. *BIONatural*, ISSN: 2355-3790.
- Safira Chaerani, d. U. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, |Vol. 60 No. 2.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix methonds)*. Bandung: alfabeta.

Wulandari, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan BMT Bina Insan Mandiri. *Penelitian Skripsi*.

Yumna Dalian Putri, d. H. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 46 No.1.

