**HUBUNGAN ANTARA LOCUS OF CONTROL INTERNAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN HOTEL X WILAYAH LAGOI BINTAN KEPULAUAN RIAU**

***RELATIONSHIP BETWEEN INTERNAL LOCUS OF CONTROL AND JOB SATISFACTION IN HOTEL X EMPLOYEES IN THE LAGOI BINTAN RIAU ISLAND***

**Elva Anggasetyani**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

elvaanggas@gmail.com

082284993447

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *locus of control internal* dengan kepuasan kerja pada karyawan Hotel X wilayah Lagoi Bintan Kepulauan Riau. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan yang positif antara *locus of control internal* dengan kepuasan kerja pada karyawan Hotel X wilayah Lagoi Bintan Kepulauan Riau. Jumlah subjek pada penelitian ini adalah 60 karyawan kontrak Hotel X, yang terdiri dari 24 karyawan laki-laki (40%) dan 36 karyawan perempuan (60%). Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan skala *locus of control internal* dengan kepuasan kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0.707 (p<0.050). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *locus of control internal* dengan kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan nilai determinasi (R2) diketahui kontribusi *locus of control internal* terhadap kepuasan kerja yakni sebesar 50%. Sedangkan 50% yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan Hotel X wilayah Lagoi Bintan Kepulauan Riau dipengaruhi oleh faktor lainnya.

**Kata kunci** : *locus of control internal, kepuasan kerja, karyawan*

***ABSTRACT***

*The purpose of the research is to investigate the correlation between internal locus of control and job satisfaction for employees of Hotel X in the Lagoi Bintan region, Riau Islands. The proposed is that there is a positive relationship between internal locus of control and job satisfaction for the employees of Hotel X in the Lagoi Bintan region, Riau Islands. The number of subjects in this study were 60 contract employees of Hotel X, consisting of 24 male employees (40%) and 36 female employees (60%). The data were collected through an internal locus of control and job satisfaction scale. The data analysis technique used is product moment correlation. Based on the results of data analysis obtained correlation coefficient (rxy) = 0.707 (p <0.050). The results showed that there was a significant positive relationship between internal locus of control and job satisfaction. From the calculation of the value of determination (R2), it is known that the contribution of internal locus of control to job satisfaction is 50%. While 50% that affect job satisfaction on employees of Hotel X Lagoi Bintan Riau Islands is influenced by other factors.*

***Keywords****: internal locus of control, job satisfaction, employee*

**PENDAHULUAN**

Hotel X merupakan salah satu Hotel Resort terbesar yang berada di kawasan Lagoi Bintan, Kepulauan Riau. Tidak hanya menjual fasilitas penginapan, Hotel X juga memberikan personal service dengan attitude staff yang ramah, karena Hotel X memprioritaskan untuk memberikan pengalaman yang tak terlupakan selama tamu menginap. Dalam hal pemberian pelayanan terhadap tamu, Karyawan lah yang memiliki tanggung jawab penuh untuk memberikan yang terbaik. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. MSDM berperan mengatur setiap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan secara efektif dan efisien serta akan menentukan kualitas masing-masing karyawan yang ada (Suheri, 2015). Menurut Kasenda (2013) karyawan adalah kekayaan yang utama bagi sebuah perusahaan karena akan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang akan memberikan peran aktif untuk menggapai tujuan dari perusahaan.

Karyawan dan perusahaan adalah dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan (Majalah eksekutif, 2006). Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan kepuasaan kerja para karyawan karena kepuasaan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan dan memberikan keuntungan secara nyata tidak hanya bagi karyawan tetapi juga bagi perusahaan (Sumiwi, 2016).

Spector (dalam Baliartati, 2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya dengan aspek – aspek yang berbeda dari pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan perkembangan dari sekedar perasaan suka atau tidak suka pada pekerjaannya. Spector (2012) memiliki kepercayaan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dalam memenuhi kewajibannya. Kepuasan kerja karyawan akan terjadi apabila karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakan dan hasil dari apa yang telah dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan dan tujuan karyawan tersebut bekerja. Jex dan Britt (dalam Kaswan, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang dengan apa yang benar-benar diterimanya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Locke (dalam Jex, 2002) ia mengatakan bahwa kepuasan kerja biasanya didefinisikan sebagai tingkat pengaruh positif karyawan terhadap pekerjaan atau situasinya.

Pratiwi (2013) menyatakan bahwa agar tujuan perusahaan terwujud maka karyawan harus memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan Kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh rasa puas atas keberhasilan yang berdasarkan atas kendali terhadap dirinya sendiri atau disebut dengan *locus of control internal* . Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh suatu instansi ataupun lembaga karena kepuasan kerja pada karyawan merupakan faktor penting dalam mewujudkan perilaku-perilaku karyawan terhadap pekerjaannya (Nulipata, Sahrah, & Yuniasanti , 2019). Kepuasan kerja akan mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik, dan sebaliknya ketidakpuasan akan menurunkan kinerja karyawan. Dampak ketidakpuasan dalam pekerjaan antara lain seperti perubahan perilaku (konfrontasi atau konflik antara atasan-bawahan), penarikan kerja secara fisik (tidak hadir dalam bekerja atau datang terlambat ke tempat kerja), penarikan kerja secara psikologis (fisik mereka di tempat kerja namun pikiran mereka di tempat lain), melalaikan sebagian tanggung jawabnya, keluar atau mengundurkan diri, bersuara untuk menganjurkan perbaikan dan mendiskusikan permasalahan dengan atasan, serta usaha kerja yang menurun serta tingkat kesalahan yang meningkat (Kaswan, 2017).

Menurut Spector (2013), untuk mengetahui seseorang memiliki kepuasan kerja dapat dilihat dari aspek-aspek kepuasan kerja yang terdiri dari sembilan aspek yaitu a) gaji, b) promosi, c) supervisi, d) tunjangan, e) penghargaan, f) prosedur dan peraturan kerja, g) rekan kerja, h) pekerjaan itu sendiri, i) komunkasi. Kemudian, kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat melalui ciri-ciri tertentu. Menurut Munandar, Sjabahni & Wutun (dalam Badriyah, 2015) ciri-ciri kepuasan kerja adalah perusahaan yang memuaskan karyawan dalam jangka waktu yang lama, memperhatikan kualitas kerja karyawan, karyawan lebih mempunyai komitmen terhadap perusahaan dan karyawan lebih produktif. Puas atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya tidak lepas juga dari pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Mangkunegara (2017) mengatakan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, pertama yaitu faktor yang ada pada diri pegawai termasuk *locus of control internal* dan faktor pekerjaan atau eksternal. Pernyataan ini didukung oleh pendapat Greenberg dan Baron terlihat bahwa banyak faktor yang menentukan kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan, salah satu faktor yang dirasa cukup penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepribadian atau disebut *locus of control internal* (Priansa, 2014).

*Locus of Control* memiliki peranan penting dalam berbagai aspek kehidupan karyawan meliputi kesehatan, kesejahteraan, kebahagiaan, dan kepuasan terhadap pekerjaan serta hidup mereka secara keseluruhan. *Locus of Control Internal* adalah individu yang percaya bahwa mereka dapat memanipulasi peristiwa untuk keuntungan mereka dan karena itu mereka mampu menentukan takdir mereka (Kondalkar, 2007). Individu dengan *Locus of Control* *Internal* mengacu pada persepsi bahwa kejadian baik positif maupun negatif terjadi sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan dibawah pengendalian diri. Individu ini banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya. Individu dengan *Locus of Control* *Internal* akan menunjukan kinerja yang lebih baik dalam situasi di mana mereka dapat menerapkan tindakan yang dianggap sesuai dalam suatu pekerjaan dan mencapai kepuasan kerja (Abdel Halim dalam Pratiwi, 2013). Levenson menyatakan *Locus of control internal* adalah keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam hidupnya. Karyawan Hotel X dengan *locus of control internal* yang tinggi mempunyai keyakinan bahwa segala konsekuensi tindakan di lingkungan pekerjaan tergantung pada kemampuan dan usahanya sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat Lavenson yang menjelaskan bahwa individu yang berorientasi pada *locus of control internal* lebih yakin bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupan individu terutama ditentukan oleh kemampuan dan usahanya sendiri. Bagi seseorang yang memiliki *locus of control internal* mampu memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan dan perilaku individu turut berperan didalamnya (Sulistin, 2012).

Seseorang yang memiliki orientasi *locus of control internal* dalam diri meyakini bahwa kesuksesan dan kegagalan dalam hidupnya dipengaruhi oleh tindakan dan kemampuan mereka (*personal factors)* sedangkan seseorang yang memiliki orientasi *locus of control external* meyakini bahwa kesuksesan dan kegagalan dalam hidupnya dikontrol oleh faktor-faktor eksternal (Purboningsih, 2004)). Individu dengan *Locus of Control Internal* melihat i*ndependency* yang besar dalam kehidupan, dimana hidupnya sangat ditentukan oleh dirinya sendiri. Individu yang memiliki *Locus of Control Internal* akan cenderung lebih suskes dalam karir mereka daripada *Locus of Control external*, karena mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih sehingga dapat mencapai kepuasan kerja (Saputra, 2012). Karyawan akan memiliki kepuasan kerja, apabila mereka dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dari dalam dirinya (Wibowo, 2010).

Karyawan dengan *locus of control internal* meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga karyawan akan menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan sendiri dan tidak bergantung pada orang. Kepuasaan kerja merupakan suatu kondisi yang seharusnya dimunculkan bagi pekerja oleh organisasi, hal ini dikarenakan kepuasan kerja akan menghasilkan *performance* yang lebih baik. Kepuasan kerja karyawan muncul sebagai wujud dari sikap dan perasaaan positif terhadap pekerjaannya. Karyawan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi apabila memiliki sikap dan perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap dan perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya. Menyikapi masalah tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan melaluipeningkatan *locus of control internal* yang dapat memberikan dampak positif kepada kepuasan kerja (Eisenberger et.al., dalam Mangundjaya, 2011).

Berdasarkan pemaparan diatas dapat mengungkapkan bahwa ada hubungan antara *locus of control internal* dengan kepuasan kerja pada karyawan Hotel X wilayah Lagoi Bintan Kepulauan Riau. Kepuasan kerja pada karyawan Hotel X tidak terlepas dari faktor-faktor yang menyebabkan karyawan mencapai kepuasan kerja. Selain itu, Kepuasan kerja pada karyawan Hotel X juga dilakukan dalam rangka meningkatkan *locus of control internal*. Oleh sebab itu, berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara *locus of control internal* dengan kepuasan kerja pada karyawan Hotel X wilayah Lagoi Bintan Kepulauan Riau?”

**METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Variabel yang diteliti adalah kepuasan kerja dan *locus of control internal.* Subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 yang merupakan karyawan kontrak Hotel X yang sudah bekerja minimal 6 bulan. Teknik pengambilan sampel dengan metode analisis data pada penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi product moment yang telah dikembangkan oleh Pearson untuk menguji hubungan antara *locus of control internal* dengan kepuasan kerja pada karyawan hotel X wilayah Lagoi Bintan Kepulauan Riau. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Product Service Solution) versi 20.00.

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengungkap hubungan antara kesepian dan harga diri dengan kecanduan internet adalah menggunakan metode skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang (Sugiyono, 2017). Subjek penelitian hanya diminta untuk memilih satu jawaban yang telah disediakan dengan empat alternatif jawaban yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penggunaan empat kategori jawaban bertujuan untuk menghindari jawaban yang netral pada penyataan, karena apabila jawaban netral maka kebanyakan subjek akan memilih kategori tersebut, sehingga data mengenai perbedaan di antara responden menjadi kurang informatif (Azwar, 2017).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Locus of control internal* dengan kepuasan kerja karyawan kontrak Hotel X dengan nilai korelasi (rxy) sebesar r = 0.707 dan p=0.000. Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa *locus of control internal* mempunyai peran penting terhadap kepuasan kerja pada karyawan kontrak Hotel X.. Sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima, bahwa semakin tinggi *locus of control internal* maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan kontrak hotel X wilayah Lagoi Bintan dan sebaliknya semakin rendah *locus of control internal* maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan kontrak hotel X wilayah Lagoi Bintan. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vanesa (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *locus of control internal* terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin positif *locus of control internal* maka semakin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya semakin negatif *locus of control internal* maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan.

*Locus of control internal* merupakan variabel yang memiliki sumbangan terhadap kepuasan kerja dimana *locus of control internal* yang tinggi akan cenderung meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2017) *locus of control internal* merupakan faktor yang meningkatkan kepuasan kerja. Artinya karyawan yang memiliki *Locus of Control Internal* akan cenderung lebih suskes dalam karir mereka daripada karyawan yang memiliki *Locus of Control external*, karena mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih sehingga dapat mencapai kepuasan kerja (Saputra, 2012).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Locus of Control Internal* dengan kepuasan kerja pada karyawan Hotel X dalam kategori tinggi, sebagian besar karyawan yang bekerja di Hotel X akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi jika, selalu melatih kreativitas secara rutin agar mencapai tujuan yang diharapkan, bertanggung jawab penuh dengan kewajiban, mampu mengontrol diri dalam pekerjaan dan mampu menyelesaikan pekerjaannya sendiri. Jika karyawan memiliki *Locus of Control Internal* yang baik maka karyawan akan merasa pekerjaan yang dilakukan menjadi memuaskan dan meningkatkan kinerja. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmadani (dalam Pratiwi, 2013) pada karyawan pabrik berjumlah 125 orang membuktikan bahwa semakin tinggi *locus of control internal* individu, maka semakin puas individu tersebut terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya, semakin tinggi *locus of control external* individu maka semakin rendah kepuasan kerjanya.

Menurut Sarafino (2011) *locus of control internal* adalah keyakinan individu bahwa kesuksesan dan kegagalan yang terjadi pada dirinya bergantung pada dirinya sendiri. Priansa (2014) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *locus of control internal.* Sarafino (2011) juga menyatakan bahwa *locus of control internal* memiliki empat dimensi yaitu ekspektansi, kontrol, mandiri dan bertanggung jawab. Hasil penelitian ini diketahui bahwa karyawan kontrak Hotel X termasuk dalam kategori tinggi dikarenakan skor skala *locus of control internal* berada pada skor lebih dari 105 dengan persentase 55% dan 45% dengan kategorisasi sedang. Pada variabel kepuasan kerja, kategorisasi tinggi sebesar 55%, kategorisasi sedang sebesar 43% dan kategorisasi rendah sebesar 2%. Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kontrak Hotel X memiliki *locus of control internal* yang positif dan kepuasan kerja yang tinggi.

Perusahaan perlu memperhatikan kepuasaan kerja para karyawan karena kepuasaan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan dan memberikan keuntungan secara nyata tidak hanya bagi karyawan tetapi juga bagi perusahaan (Sumiwi, 2016). Seperti pendapat Spector (2012) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dalam memenuhi kewajibannya. Kepuasan kerja karyawan akan terjadi apabila karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakan dari hasil atas apa yang telah diusahakan dan dianggap telah memenuhi harapan atau tujuan karyawan tersebut bekerja. Pada dasarnya Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya (Robbins & Judge, 2015).

Menurut Kasenda (2013) karyawan adalah kekayaan yang utama bagi sebuah perusahaan karena akan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang akan memberikan peran aktif untuk menggapai tujuan dari perusahaan. Karyawan dan perusahaan adalah dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu memerhatikan kepuasaan kerja para karyawan karena kepuasaan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan dan memberikan keuntungan secara nyata tidak hanya bagi karyawan tetapi juga bagi perusahaan (Sumiwi, 2016). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control internal* memiliki pengaruh yang besar sehingga kepuasan kerja pada karyawan Hotel X berada dalam kategori tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amalini, Musadieq & Afrianty (2016) pada seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Malang yang menyatakan bahwa *Locus of Control Internal* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi *locus of control internal* pada karyawan maka cenderung semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan dan sebaliknya semakin rendah *locus of control internal* pada karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan.

Berdasarkan koefisien korelasi diperoleh nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0.500 menunjukkan bahwa variabel *locus of control internal* pada karyawan kontrak hotel X memiliki kontribusi sebesar 50% terhadap kecenderungan tingginya kepuasan kerja dan sisanya 50% berhubungan dengan faktor lain. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah umur, jenis kelamin, pengalaman kerja dan masa kerja (Mangkunegara, 2017). Kategorisasi data dalam penelitian ini untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang pada suatu kontinum berdasarkan pada atribut yang diukur (Azwar, 2015). Kategorisasi skala kesepian dan dukungan sosial berdasarkan nilai mean dan standar deviasi data hipotetik dengan mengelompokkan menjadi 3 kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Hasil kategorisasi skala kepuasan kerja yaitu dengan kategori tinggi sebanyak 33 subjek (55%), kategori sedang sebanyak 26 subjek (43%) dan kategori rendah sebanyak 1 subjek (2%). Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa karyawan hotel X yang menjadi subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Dimana karyawan hotel X termasuk dalam kategori tinggi ini merupakan karyawan yang memiliki orientasi *locus of control internal* yang baik sehingga memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Abdel Halim (dalam Pratiwi, 2013) yang menyatakan bahwa karyawan dengan *Locus of Control* *Internal* akan menunjukan kinerja yang lebih baik dalam situasi di mana mereka dapat menerapkan tindakan yang dianggap sesuai dalam suatu pekerjaan dan mencapai kepuasan kerja.

Sedangkan, hasil kategorisasi skala *Locus of Control* *Internal* yaitu dengan kategori tinggi sebanyak 33 subjek (55%), kategori sedang sebanyak 27 subjek (45%), dan kategori rendah sebanyak 0 subjek (0%). Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa karyawan kontrak hotel X yang menjadi subjek dalam penelitian ini memiliki *Locus of Control* *Internal* yang tinggi. Dimana karyawan yang termasuk dalam kategori tinggi ini merupakan karyawan yang memiliki *Locus of Control* *Internal* yang cukup baik yang mampu membuat karyawan puas dengan usaha dan kinerja yang telah dilakukan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *locus of control internal* dengan kepuasan kerja pada karyawan Hotel X wilayah Lagoi Bintan Kepulauan Riau. Diperoleh nilai koefisien korelasi (rxy) antara dukungan sosial dengan kesepian sebesar r = 0.707 dengan p= 0.000 (p < 0.050). Hal ini menunjukan bahwa *locus of control internal* berkontribusi terhadap kepuasan kerja pada karyawan hotel X. Semakin tinggi *locus of control internal* pada karyawan Hotel X maka kepuasan kerja pada karyawan Hotel X cenderung tinggi, sebaliknya semakin rendah *locus of control internal* maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan Hotel X. Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan Hotel X memiliki *locus of control internal* yang cenderung tinggi dengan persentasi subjek sebesar 55% dan kepuasan kerja yang cenderung tinggi dengan presentasi subjek sebesar 55%. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0.500. Koefisien determinasi (R2) menunjukkan bahwa variabel *locus of control internal* menunjukkan kontribusi 50 % terhadap kepuasan kerja dan sisanya 50% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu umur, jenis kelamin, pengalaman kerja dan masa kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Amalini, H.F.,Mochammad, A.M., Tri, W.A. (2016*). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang).* Jurnal Administrasi Bisnis, 35 (1).

Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi (ed 2)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (2nd ed.).* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Badriyah, Mila, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia

Biliartati, B.O. (2016). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. 9(1)

Jex, S. M. (2002). Organizational Psychology. Canada: John Wiley & Sons, INC.

Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 853–859.

Kaswan. (2017). Psikologi Industri & Organisasi. Bandung: Alfabeta.

Kondalkar. (2007). Organizational Behavior. New Delhi: New Age International. Ltd.

Majalah Eksekutif. 2006. Kepuasan Kerja Vs Produktivitas

Mangkunegara, A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangundjaya, W. (2012). Persepsi dukungan organisasi versus kepuasan kerja dan perannya terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Jurnal Psikologi Undip, 11(2).

Nulipata, M., Sahrah, A., & Yuniasanti, R. (2019). Pengaruh Restrukturisasi Birokrasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, *8*(2), 116-122.

Pratiwi, Yuliatmi. (2013). *Hubungan Locus of Control dengan Kepuasan Kerja Karywan Vincent Maestro Group Surabaya*. Undergraduate Thesis. UIN Maulana Malik Ibrahim.

Priansa, Donni J, 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta

Purboningsih, E.R. 2004. Hubungan antara Orientasi Locus of Control dengan Tingkat Kecemasan. *Jurnal Psikologi*. Vol.14, Nomor 2 (38-52).

Robbins, Stephan P & Judge, Timoty A, 2015. Perilaku Organisasi jilid 1. Diterjemahkan oleh : Tim Indeks : PT.Indeks Kelompok Gramedia

Saputra, K.A.K. (2012). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor dengan Kultur Lokal TRI Hita Karana sebagai Varibel Moderasi.Jurnal: Akuntansi Multiparadigma JAMAL, 3 (1), 1-160.

Sarafino, E. P., Timothy W. Smith. 2011. Health Psychology: Biopsychosocial Interactions, 7th edition. Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc.

Spector, Paul E, 2013. Industrial and Organizational Psychology. Canada : John Wiley and Son Inc

Suheri, Diana. (2015). *Pengaruh kualitas pelayanan departemen front office terhadap kepuasan tamu di banyan tree resort bintan.* Universitas Pendidikan Indonesia.

Sumiwi, C. M. A. Ratri. (2016). *Hubungan Minat Terhadap Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Plambo Pemalang.* Universitas Soegijapranata Semarang.

Sulistin, Yudina. (2012). *Hubungan Locus of control dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang*. Undergraduate Thesis. UIN Maulana Malik Ibrahim.

Vanesa, R. Gabriella. (2018). *Hubungan Antara Lokus Kendali dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT PLN (PERSERO) Wilayah Sumatera Utara.* Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area.

Wibowo, Nurhida Amalia. (2010). *Hubungan antara Locus of Control Internal, Self Efficacy dengan kepuasan kerja Karyawan Departemen Spinning PT. Daya Manunggal.* Fakultas Kedokteran. Universitas Sebelas Maret.