

PENGARUH LOCUS OF CONTROL, KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Sri Indah Lestari¹, Rachmat Pramukty²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,
email:Sriindahlestari9d@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan tiga variabel utama: locus of control, kepemimpinan situasional, dan efikasi diri. Kelebihan dan kekurangan dalam setiap variabel ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Tujuan dari artikel ini adalah untuk memberikan teori mengenai kemungkinan interaksi antar variabel yang dapat diteliti lebih lanjut. Dari hasil literatur yang relevan, diketahui bahwa Kepemimpinan Situasional, Efikasi Diri, dan Locus of Control mempengaruhi kepuasan kerja.

Keyword: Kepuasan Kerja, Locus of Control, Kepemimpinan Situasional, dan Efikasi Diri

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Salah satu hal terpenting dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi adalah kepuasan kerja. Retensi pekerja, produktivitas dalam organisasi, dan kinerja individu dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, dalam konteks manajemen organisasi, pemahaman yang menyeluruh mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja sangatlah penting. Tiga elemen yang sering diteliti dalam studi tentang kepuasan kerja: Locus of Control, Kepemimpinan Situasional, dan Efikasi Diri. Elemen-elemen tersebut memiliki peran penting dalam memengaruhi seberapa besar motivasi seseorang, bagaimana mereka memandang pekerjaan mereka, dan seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka.

Pertama, locus of control menggambarkan kecenderungan seseorang untuk percaya bahwa mereka memiliki pengaruh terhadap lingkungan dan kehidupan mereka. Locus of Control terdiri dari dua jenis: internal dan eksternal. Mereka yang memiliki Locus of Control eksternal biasanya berpikir bahwa kekuatan lain seperti takdir atau keberuntungan berdampak pada kehidupan mereka, sementara mereka yang memiliki Locus of Control internal biasanya merasa bahwa mereka bertanggung jawab atas nasib mereka sendiri. Locus of Control dapat berdampak pada bagaimana orang menangani pekerjaan mereka dan seberapa senang mereka dengan karier mereka.

Kedua, kepemimpinan situasional adalah strategi manajemen yang memperhitungkan keadaan atau situasi tertentu saat membuat penilaian tentang kepemimpinan. Pemimpin yang menggunakan strategi ini akan menyesuaikan filosofi dan taktik kepemimpinan mereka agar sesuai dengan keadaan yang berkembang. Kepemimpinan situasional berdampak pada seberapa besar anggota staf merasa terdorong, didukung, dan dibantu dalam mencapai tujuan mereka. Hal ini akan berdampak pada kebahagiaan kerja karyawan.

Ketiga, Efikasi diri mengacu pada kepercayaan diri seseorang dalam kapasitasnya untuk melakukan aktivitas dan mencapai tujuan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi biasanya lebih bersemangat dan percaya diri dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas mereka. Karena mereka percaya bahwa mereka dapat menangani tugas yang ada, hal ini dapat secara positif mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka.

Ketiga faktor yang saling terkait ini-kepemimpinan situasional, efikasi diri, dan Locus of Control dapat digabungkan untuk memengaruhi seberapa puas pekerja dengan pekerjaan mereka. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan memaksimalkan kinerja bisnis, para manajer dan pemimpin organisasi akan mendapatkan banyak manfaat dari studi tentang hubungan yang rumit di antara aspek-aspek ini.

Rumusan Masalah

Dengan menggunakan konteks yang telah disediakan sebelumnya, masalah berikut ini dapat dikembangkan yang akan menjadi bahan perdebatan untuk menghasilkan ide-ide untuk penelitian di masa depan:

1. Apakah Locus of Control berdampak pada Kepuasan Kerja?
2. Apakah Kepemimpinan Situasional berdampak pada Kepuasan Kerja?
3. Apakah Efikasi Diri berdampak pada kepuasam kerja?

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan puas dengan pekerjaan seseorang, penilaian kualitas pekerjaan, dan evaluasi pekerja terhadap tingkat kepuasan kebutuhannya secara keseluruhan. Sikap yang luas yang dipengaruhi oleh sejumlah sikap tertentu terhadap aspek-aspek pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan interpersonal seseorang di luar tempat kerja adalah kepuasan kerja. Kata "kepuasan kerja" menggambarkan seberapa bahagia seseorang dengan pekerjaannya secara keseluruhan. orang lain yang sangat puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaannya, sedangkan orang lain yang tidak puas dengan profesinya biasanya memiliki sikap yang negative terhadap profesinya. (Hardono 2020)

Kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti jenis pekerjaan, gaji, dan interaksi sosial di lingkungan kerja. Hal ini berarti bahwa pemenuhan berbagai harapan dan kebutuhan melalui pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan. Kepuasan kerja memegang peranan penting dalam menjaga tingkat kualitas sumber daya manusia dalam organisasi bisnis. (Septian et al., 2023)

Kepuasan kerja adalah ekspresi emosional yang menunjukkan kegembiraan dan cinta terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan kehidupan kerja seseorang sebagai hasil dari pencapaian tujuan

profesional, ditempatkan pada posisi yang sesuai, menerima perawatan yang sesuai, dan bekerja dalam suasana yang menyenangkan. Ketika sebuah pekerjaan menawarkan kepuasan kerja, karyawan akan memilih untuk menempatkan pekerjaan yang mereka lakukan di atas bayaran atau gaji yang mereka terima dari posisi tersebut. Jika remunerasi sesuai dengan jumlah kerja yang dilakukan, karyawan akan lebih bahagia. (Doto et al., 2023)

Kepuasan kerja adalah persepsi yang menguntungkan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, termasuk sentimen dan perilaku yang terkait dengan evaluasi positif terhadap pekerjaan sebagai sesuatu yang dihargai dalam mencapai nilai yang signifikan dalam pekerjaan. Kepuasan kerja berasal dari kepuasan dalam suatu posisi yang mencakup fasilitas, staf yang mendukung, penempatan, kesuksesan, dan pengakuan. Meskipun remunerasi masih sangat penting, pekerja yang lebih fokus pada tingkat kepuasan kerja mereka akan memilih posisi mereka daripada uang. (Maulidah Az-Zahroh et al. 2023)

Kepuasan Kerja ini telah menjadi topik penelitian yang banyak diminati oleh peneliti sebelumnya, di antaranya adalah: (Hardono 2020), (Septian et al., 2023), (Doto et al., 2023), dan (Maulidah Az-Zahroh et al. 2023)

Locus of Control

Locus of Control (LoC) adalah pemahaman seseorang tentang asal muasal pencapaian hidupnya, baik secara umum maupun dalam kaitannya dengan situasi tertentu seperti pekerjaan, dan baik dari pengendalian internal maupun faktor eksternal. Konsep locus of control, atau LoC, mengacu pada keyakinan seseorang bahwa kekuatan eksternal atau internal di luar diri sendiri dapat menjelaskan pencapaian mereka dalam hidup, terutama dalam konteks yang lebih luas seperti tempat kerja. Preferensi orang untuk percaya bahwa kekuasaan ada di dalam diri mereka sendiri, dengan orang lain, atau di luar diri mereka dibahas oleh Rotter pada tahun 1966. Kekuasaan dapat berasal dari dalam diri sendiri, orang lain, atau keadaan di luar diri. Orang-orang yang memberikan pengaruh di dalam mengandalkan

gagasan bahwa inisiatif dan keterampilan mereka adalah hasil dari keputusan mereka. (Tubagus et al. 2023)

LoC atau Locus of Control adalah sejauh mana orang merasa bahwa mereka memiliki kendali atas masa depan mereka sendiri. Demikian pula, diyakini bahwa locus of control peserta pelatihan memengaruhi seberapa baik mereka dapat menggunakan kemampuan yang baru mereka peroleh. Menurut gagasan ini, orang membuat keputusan berdasarkan berbagai macam perilaku prospektif yang tersedia bagi mereka atau mungkin bagi mereka untuk terlibat. Kecenderungan pusat kendali, kadang-kadang disebut sebagai kecenderungan arah atribusi, adalah LoC. Gagasan yang telah direvisi tentang locus of control menggabungkan manajer dan pekerja. (Ardyani et al., 2022)

Sejauh mana individu percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi jalannya peristiwa dalam hidup mereka dibandingkan dengan penyebab lain dikenal sebagai (LoC) Locus of Control. Sejauh mana seseorang mengambil kepemilikan atas keadaan mereka disebut sebagai LoC. Locus of control dibedakan menjadi internal locus of control dan eksternal locus of control. (Lestari and Srimindarti 2022)

Locus of Control hal ini telah banyak dipelajari oleh para peneliti sebelumnya, diantaranya (Tubagus et al. 2023), (Ardyani et al., 2022), dan (Lestari and Srimindarti 2022)

Kepemimpinan Situasional

Terry (2018) menggambarkan kepemimpinan sebagai strategi untuk membujuk orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif mencakup mempengaruhi orang lain untuk mendukung tujuan organisasi, memotivasi bawahan untuk bekerja mencapai tujuan tersebut, dan meningkatkan norma-norma di dalam kelompok. Karyawan akan merasa lebih nyaman di tempat kerja dan melaporkan kepuasan kerja yang lebih tinggi jika

pemimpin mereka mampu memahami dan berkomunikasi secara efektif dengan mereka.

(Luh, Purnawati, and Ribek 2023)

Paradigma kepemimpinan situasional menempatkan fokus yang kuat pada pengikut dan tingkat kedewasaan mereka. Agar dapat memimpin secara efektif, seseorang harus secara akurat mengukur atau secara naluriah mengenali tingkat kedewasaan para pengikutnya. Kapasitas dan kemauan individu untuk memikul tanggung jawab untuk mengendalikan perilaku mereka sendiri disebut sebagai kesiapan. situational leadership mengacu pada kemampuan seorang manajer untuk mengenali indikasi-indikasi di lingkungannya, mendiagnosisnya, dan kemudian memodifikasi gaya kepemimpinannya sebagai respons terhadap keadaan. Jumlah dukungan emosional, kedewasaan anggota, dan tingkat pengarahan kepemimpinan membentuk fondasi kepemimpinan situasional. (Hardono 2020)

Kepemimpinan situasional adalah pendekatan kepemimpinan yang merespons situasi yang ada. Untuk menggunakan kepemimpinan situasional secara efektif, para pemimpin harus mampu mengembangkan ikatan yang kuat dengan anggota tim mereka. (Maulidah Az-Zahroh et al. 2023)

Kepemimpinan Situasional hal ini telah banyak dipelajari oleh para peneliti sebelumnya, diantaranya (Luh, Purnawati, and Ribek 2023), (Hardono 2020), dan (Maulidah Az-Zahroh et al. 2023)

Efikasi Diri

Karyawan yang memiliki keyakinan bahwa mereka mampu melakukan dan menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan sukses dikatakan memiliki efikasi diri yang tinggi. Karyawan yang percaya pada kemampuannya sendiri akan terdorong

untuk memenuhi tujuan organisasi, menurut Feldman (2006). Efikasi diri mengarah pada kepuasan, hasil, dan sikap positif di tempat kerja. (Lestari et al., 2020)

Menurut Baron dan Donn (2003), Self-efficacy adalah keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk melakukan suatu tindakan, mencapai tujuan, atau mengatasi tantangan. Memahami diri sendiri sangat penting untuk mendapatkan pengenalan diri yang lebih baik dan menghindari penilaian yang tidak akurat tentang bakat seseorang. Istilah "self-efficacy" mengacu pada kebiasaan hidup manusia yang didasarkan pada cita-cita moral yang harus dipupuk dari dalam, seperti konsisten, kesederhanaan, kesetiaan, pengendalian diri, keberanian, keadilan, kesabaran, keahlian, kesopanan, dan kesusilaan.

(Doto et al., 2023)

Gagasan tentang efikasi diri sebenarnya merupakan Penekanan pada pentingnya belajar melalui pengalaman sosial, observasi, dan interaksi timbal balik dalam pembentukan kepribadian merupakan komponen mendasar dari teori kognitif sosial Albert Bandura. Namun, seseorang yang optimis akan berusaha untuk mengatasi halangan yang menghalangi untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan.

(Septian et.al, 2023)

Efiksi Diri hal ini telah banyak dipelajari oleh para peneliti sebelumnya, diantaranya (Lestari et al., 2020), (Doto et al., 2023), dan (Septian et.al, 2023)

Tabel 1
Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Tubagus et al. 2023)	Locus of control, Organizational Citizenship Behavior, dan Komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja	Locus of Control berdampak pada kepuasan kerja	Organizational Citizenship Behavior, dan komitmen organisasi berdampak pada kepuasan kerja
2	(Ardyani et al., 2022)	Locus of Control dan Stres Kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja	Locus of Control berdampak pada kepuasan kerja	Stres kerja berdampak pada kepuasan kerja

3	(Lestari and Srimindarti 2022)	Locus Of Control, Time Budget Pressure, Komitmen Organisasi, dan Tindakan Supervisi dapat mempengaruhi kepuasan kerja	Locus of Control berdampak pada kepuasan kerja	Time Budget Pressure, komitmen organisasi, dan tindakan supervisi berdampak pada kepuasan kerja
.4	(Luh, Purnawati, and Ribek 2023)	Kepemimpinan situasional dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja	Kepemimpinan situasional berdampak pada kepuasan kerja	komitmen organisasi berdampak pada kepuasan kerja
.5	(Hardono 2020)	Kepemimpinan kontinjensi dan kepemimpinan situasional dapat mempengaruhi kepuasan kerja	kepemimpinan situasional berdampak pada kepuasan kerja	Kepemimpinan kontinjensi berdampak pada kepuasan kerja
6	(Mattalatta 2019)	Kepemimpinan situasional dapat mempengaruhi kepuasan kerja	kepemimpinan situasional berdampak pada kepuasan kerja	-
7	(Lestari et al., 2020)	Efikasi diri dan Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja	Efikasi diri berdampak pada kepuasan kerja	Lingkungan Kerja berdampak pada kepuasan kerja

8	(Doto et al., 2023)	Efikasi diri dan Pemberdayaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja	Efikasi diri berdampak pada kepuasan kerja	Pemberdayaan berdampak pada kepuasan kerja
9	(Septian et.al, 2023)	Efikasi diri dan Motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja	Efikasi diri berdampak pada kepuasan kerja	Motivasi kerja berdampak pada kepuasan kerja

METODE PENULISAN

Untuk menyelidiki teori dan hubungan antar variabel, penelitian ini menggunakan teknik kualitatif dan survei literatur. Melalui analisis buku-buku, artikel, dan sumber-sumber internet yang relevan, tinjauan literatur dilakukan. Penalaran induktif digunakan untuk menjaga asumsi-asumsi metodologis dan mencegah bias dalam pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Sifat eksploratif dari penelitian kualitatif membuatnya ideal untuk mendapatkan pengetahuan yang komprehensif tentang kejadian-kejadian.

PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil pendahuluan serta kajian teori diatas diperoleh pembahasan dibawah ini:

1. Pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja

Tidak adanya pengaruh substansial dari locus of control terhadap kepuasan kerja membantu menjelaskan pengaruh locus of control terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengimplikasikan bahwa meningkatkan locus of control karyawan tidak selalu berarti kepuasan kerja yang lebih tinggi. Meskipun demikian, perlu digarisbawahi bahwa locus of control karyawan masih dapat berkontribusi positif terhadap kelancaran bisnis secara umum. Namun, karena factor-faktor lain memiliki dampak yang lebih besar terhadap tingkat kepuasan karyawan, maka pengaruh positif locus

of control pada kepuasan kerja tidak signifikan secara statistik. Meskipun locus of control memiliki dampak yang kecil terhadap kepuasan kerja, para manajer tetap perlu mempertimbangkan aspek ini ketika berhadapan dengan staf mereka. Hal ini dikarenakan locus of control karyawan masih dapat berdampak secara signifikan terhadap produktivitas bisnis (Tubagus et al. 2023)

Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh locus of control. Sikap positif terhadap pekerjaan seseorang merupakan hasil langsung dari tingkat kepuasan diri, dan hal ini akan selalu berdampak baik terhadap kualitas hasil kerja karyawan. Karena mereka memiliki kontrol diri yang tinggi, pekerja yang percaya bahwa mereka memiliki kendali atas hasil mereka juga lebih puas dengan pekerjaan mereka dan berkinerja lebih baik. (Ardyani et al., 2022)

Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan auditor terhadap pekerjaan mereka dipengaruhi oleh locus of control. Menurut temuan ini, apakah suatu tugas berada di bawah kendali internal atau eksternal, seorang karyawan akan puas dengan pekerjaannya jika tingkat kendali yang dimilikinya sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya. Tingkat kepuasan kerja di kalangan auditor memiliki hubungan yang kuat dan bermakna dengan locus of control. Hal ini dikarenakan auditor sering menunjukkan tingkat kendali yang tinggi, yang meningkatkan rasa bahagia dan memungkinkan mereka untuk memberikan tingkat kepuasan yang lebih tinggi karena mereka dapat mempertahankan kendali diri dan berkinerja baik. (Lestari and Srimindarti 2022)

Locus of Control berdampak pada kepuasan kerja ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Tubagus et al. 2023), (Ardyani et al., 2022), dan (Lestari and Srimindarti 2022)

2. Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja

Situational leadership memiliki dampak yang baik dan signifikan pada kepuasan kerja. Dengan kata lain, ada korelasi positif antara kualitas kepemimpinan

situasional dan kepuasan kerja. Memiliki gaya kepemimpinan yang efektif akan membantu Anda menjadi lebih bahagia di tempat kerja. (Luh, Purnawati, and Ribek 2023)

Tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja memperoleh pengaruh yang penting dan bermanfaat dari gaya kepemimpinan. Hal ini karena kepemimpinan situasional dapat secara efektif memandu organisasi dan membuat penilaian yang sesuai dengan situasi yang dihadapi. Karakteristik emosional bawahan mereka juga dapat dengan mudah dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan ini. Selain itu, dengan menggunakan gaya kepemimpinan ini, tugas tim menjadi lebih jelas, dan setiap orang dalam tim akan lebih mudah memahami apa yang perlu dilakukan, kapan, dimana, dan bagaimana cara mencapainya. (Maulidah Az-Zahroh et al. 2023)

Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan situasional. Manajer memberikan beberapa instruksi kepada anggota staf dengan penjelasan yang jelas. Karyawan percaya bahwa mereka memiliki peran dalam operasi perusahaan karena mereka juga diberi kesempatan untuk memberikan ide dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan. Meskipun hal ini mempengaruhi tingkat kebahagiaan kerja mereka, kinerja karyawan belum meningkat secara maksimal. (Matalatta 2019)

Kepemimpinan Situasional berdampak pada Kepuasan Kerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Luh, Purnawati, and Ribek 2023), (Maulidah Az-Zahroh et al. 2023), dan (Matalatta 2019)

3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh efikasi diri. Sikap kerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat efikasi diri mereka. Orang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi, khususnya, lebih mungkin untuk dapat menyelesaikan kesulitan di tempat kerja dengan cepat dan efektif, yang meningkatkan kepuasan kerja. Pekerjaan

seseorang mungkin akan tampak lebih memuaskan dan tidak cenderung negatif jika mereka memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi sebagai salah satu sifat pribadi mereka. Karyawan yang memiliki efikasi diri lebih mampu menangani perselisihan di tempat kerja dan menemukan solusi untuk masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, sehingga mereka merasa puas saat bekerja. (Lestari et al., 2020)

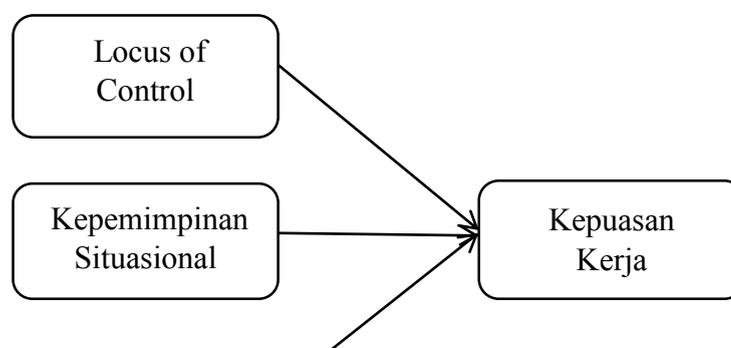
Tingkat kepuasan kerja di antara para karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh efikasi diri. Oleh karena itu, pekerja dengan tingkat efikasi diri yang tinggi lebih cenderung menyelesaikan proyek yang mereka anggap menantang, sedangkan pekerja dengan tingkat efikasi diri yang rendah lebih cenderung menghindar dari pekerjaan yang menantang karena menganggapnya sebagai bahaya. (Doto et al., 2023)

Kepuasan kerja dan efikasi diri saling berkaitan dan memiliki pengaruh yang nyata. Hal ini menyiratkan bahwa kemungkinan karyawan mengalami peningkatan kepuasan kerja meningkat seiring dengan tingkat efikasi diri mereka. Seorang pekerja akan mampu melakukan tugas yang ada dengan baik jika mereka memiliki keyakinan akan kemampuan mereka sendiri, yang akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka. (Kencana and Santosa 2020)

Efikasi Diri berdampak pada Kepuasan Kerja, Hal ini sejalan dengan temuan studi yang dilakukan oleh: . (Lestari et al., 2020), (Doto et al., 2023), dan (Kencana and Santosa 2020)

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka diperoleh kerangka berfikir artikel ini seperti dibawah ini.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar *conceptual framework* yang disajikan, Locus of Control, Kepemimpinan Situasional, dan Efikasi Diri berdampak pada Kepuasan Kerja. Selain ketiga faktor eksternal tersebut, ada beberapa faktor lagi yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti:

- a. Organizational Citizenship behavior : (Tubagus et al. 2023)
- b. komitmen organisasi : (Tubagus et al. 2023), (Lestari and Srimindarti 2022), (Luh, Purnawati, and Ribek 2023)
- c. Stres Kerja: (Ardyani et al., 2022)
- d. Time Budget Pressure: (Lestari and Srimindarti 2022)
- e. Tindakan Supervisi: (Lestari and Srimindarti 2022)
- f. Kepemimpinan kontinjensi: (Hardono 2020)
- g. Lingkungan kerja: (Lestari et al., 2020)
- h. Pemberdayaan: (Doto et al., 2023)
- i. Motivasi kerja: (Kencana and Sentosa 2020)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Mempertimbangkan temuan-temuan dari analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, terlihat jelas bahwa tingkat kepuasan kerja dalam penelitian ini dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh locus of control, kepemimpinan situasional, dan self-efficacy. Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh locus of control, yang berarti bahwa kepuasan kerja karyawan yang lebih baik berkorelasi dengan kontrol internal yang lebih kuat yang dimiliki oleh individu di dalam bisnis. Studi ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan situasional yang efektif oleh para pemimpin dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan. Selain itu, kepemimpinan situasional memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada akhirnya, ada korelasi positif dan penting antara efikasi diri dan kebahagiaan kerja; yaitu, semakin percaya diri seseorang dengan kemampuannya, semakin puas mereka dengan pekerjaannya.

Saran

Berdasarkan hasil tersebut, artikel ini mengemukakan bahwa ada lebih banyak elemen selain Locus of Control, Kepemimpinan Situasional, Efikasi Diri yang berdampak pada kepuasan kerja di semua jenis dan tingkat organisasi atau perusahaan, sehingga memerlukan penelitian lebih lanjut. Untuk mencari variabel tambahan selain variabel yang disebutkan dalam artikel ini, terdapat variabel-variabel lain yang dapat berperan dalam kepuasan kerja. Variabel tambahan ini meliputi Organizational Citizenship behavior, komitmen organisasi, stres kerja, Time Budget Pressure, Tindakan Supervisi, Kepemimpinan kontinjensi, Lingkungan kerja, pemberdayaan, dan motivasi kerja.

Bibliography

- Ardyani, Ira, R. Deni Muhammad Danial, and Dicky Jhoansyah. 2022. "Pengaruh Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 4(1):73–80. doi: 10.31539/jomb.v4i1.699.
- Candra, Yeki, Adapun Objek, Puskesmas Air, Haji Kecamatan, Linggo Sari, Baganti Kabupaten, Pesisir Selatan, Puskesmas Yang, Provinsi Sumatera, Barat Dengan, Jl Raya Padang, Bengkulu Koto, Panai Air, and Haji Seperti. 2019. "PENGARUH SELF-EFFICACY , LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI PUSKESMAS AIR Haji KABUPATEN PESISIR SELATAN." 1(2). doi: 10.31933/JEMSI.
- Doto, A. B., Timuneno, T., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. E. (2023). PENGARUH EFIKASI DIRI DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK BRI KANTOR CABANG UTAMA KUPANG. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(1-Feb), 79-91.
- Hardono, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan kontinjensi dan kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja. *TheJournalish: Social and Government*, 1(2), 81-91.
- Kencana, Dewa Ayu Dwi Putri, and I. Made Santosa. 2020. "PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA MAYA UBUD RESORT & SPA." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium* 6(2):254–66. doi: 10.47329/jurnal_mbe.v6i2.435.

Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529-536.

Lestari, Puji, and Ceacilia Srimindarti. n.d. *Pengaruh Kompleksitas Tugas, Locus Of Control, Time Budget Pressure, Komitmen Organisasi, Dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada BPK Provinsi Jawa Tengah.*

Luh, Ni, Gede Putu Purnawati, and Pande Ketut Ribek. 2023. "PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PDAM TIRTA MANGUTAMAPENULISAN ARTIKEL." 06(02).

Mattalatta, Solihin, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar, and Sulawesi Selatan. 2019. *PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KELUARGA (STUDI KASUS PADA PT. PUTRA KARELLA GROUP)*. Vol. 1.

Maulidah Az-Zahroh, Nabilah, Cindy Safvitri, Surya Andhika Putra, Isa Anshori, Universitas Trunojoyo, Madura Alamat, Jl Raya Telang, Kampus Utm, and P. O. Box 02 Kamal-Bangkalan. 2023. "Kajian Teori Kepemimpinan Situasional Dan Kepuasan Kerja : Studi Literature Review." *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen* 1(3):131-54. doi: 10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.784.

Septian Putra Setiawan, Rusman Frendika, and Indra Fajar Alamsyah. 2023. "Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis* 19-24. doi: 10.29313/jrmb.v3i1.2028.

Tubagus, S. A., B Tewel, G G Lumintang, Sefila Aquida Tubagus, Bernhard Tewel, Genita G Lumintang, and Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. 2023. "PENGARUH LOCUS OF CONTROL, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. ANGKASA PURA SUPPORT MANADO EFFECT OF LOCUS OF CONTROL, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON JOB SATISFACTION AT PT. ANGKASA PURA SUPPORT MANADO." *Maret* 11(1):1178-88.

MUSYTARI

ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi

Vol 1 No 8 Tahun 2023

Prefix DOI : 10.8734/mmae.v1i2.359