

**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*

Oleh:
Sefila Aquida Tubagus¹
Bernhard Tewel²
Genita G. Lumintang³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹sefilaaquidatb@gmail.com

²bernhardtewel@unsrat.ac.id

³genitagracia@gmail.com

Abstrak: Dalam menjaga keberlanjutan bisnis, penting peran kepuasan kerja karyawan. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah locus of control, Organizational Citizenship Behavior dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh locus of control, Organizational Citizenship Behavior dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Angkasa Pura Support Manado. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Angkasa Pura Support Manado dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 41 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang di dapatkan tidak terdapat hubungan antara locus of control dan kepuasan kerja, selanjutnya terdapat hubungan antara Organizational Citizenship Behavior dan kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja.

Kata Kunci: locus of control, organizational citizenship behavior, komitmen organisasi dan kepuasan kerja

Abstract: In maintaining business continuity, the role of employee job satisfaction is important. The several factors that influence employee job satisfaction are locus of control, Organizational Citizenship Behavior and organizational commitment. This study aims to determine the effect of locus of control, Organizational Citizenship Behavior and organizational commitment on job satisfaction at PT. Angkasa Pura Support Manado. The population used in this study were all employees of PT. Angkasa Pura Support Manado with the number of samples used in this study as many as 41 respondents. The analytical method used is multiple linear analysis. Based on the research results obtained there is no relationship between locus of control and job satisfaction, then there is a relationship between Organizational Citizenship Behavior and job satisfaction, and organizational commitment has a relationship with job satisfaction.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era globalisasi, sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi para pelaku bisnis untuk bisa beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang ditimbulkan akibat penyebaran informasi yang cepat dan perkembangan teknologi yang pasif agar konsumen puas dalam menikmati pelayanan yang diberikan oleh perusahaan melalui sumber daya manusia yang ada. Agar mampu mempertahankan eksistensi dan keberlanjutan perusahaan, pelaku bisnis harus dapat menyediakan pelayanan terbaik kepada konsumen yang harapannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan nilai perusahaan. Terkait dengan hal tersebut, perusahaan penyedia layanan *facility services* dan layanan lainnya dituntut untuk selalu melakukan inovasi dan memberikan pelayanan yang lebih efektif dalam mempertahankan loyalitas konsumen. Dalam memastikan

pelayanan tersebut diterima dengan baik oleh konsumen, perusahaan perlu memperhatikan sumber daya yang mereka miliki, terutama sumber daya manusia. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendorong perusahaan dalam mencapai tujuannya. Terkait hal tersebut, pemenuhan kebutuhan karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan tetap bekerja secara optimal dan produktivitasnya dapat ditingkatkan.

Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan dalam mempertahankan produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Setiawan et al. (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja sangat tergantung pada kondisi individu karena setiap individu memiliki aspek dalam menilai tingkat kepuasan kerja. Artinya Kepuasan kerja tergantung pada kondisi setiap karyawan itu sendiri karena setiap karyawan memiliki sudut pandang tersendiri dalam menilai tingkat kepuasan kerja. Pada kenyataannya kepuasan kerja dapat dirasakan setiap karyawan ketika mereka dapat memposisikan diri mereka sesuai dengan keadaan di lapangan. Oleh karena itu, pentingnya kepuasan kerja merupakan daya dorong yang mengakibatkan seseorang karyawan mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan, adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Suatu perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karna hal tersebut sangat berpengaruh terhadap nyaman atau tidaknya karyawan bekerja dilingkungan perusahaan. Karyawan yang tidak merasa puas dalam melakukan pekerjaannya akan berdampak pada kinerja dari karyawan itu sendiri dan akan berdampak bagi kemajuan dari suatu perusahaan.

Terdapat beberapa faktor pendorong terpuaskannya karyawan dengan pekerjaan dan pencapaian mereka di lingkungan kerja. Satu di antaranya adalah *locus of control*. Menurut Sari (2019), Individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa hasil dari suatu peristiwa sebagian besar akan dipengaruhi oleh tindakan atau perilaku yang mereka lakukan, artinya *Locus of Control* merupakan keyakinan seseorang terhadap apa yang diperoleh dalam kehidupannya, baik secara umum ataupun dalam bidang tertentu seperti pekerjaan, bawasannya berasal dari dalam kendali mereka atau berasal dari luar diri mereka. Karyawan dengan *locus of control internal* percaya bahwa hasil dari suatu peristiwa sebagian besar akan dipengaruhi oleh tindakan atau perilaku yang mereka kerjakan. Sebaliknya, karyawan dengan *locus of control external* percaya bahwa hasil dari suatu peristiwa sebagian besar berasal dari luar kendali mereka. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control* yaitu kemampuan, minat, usaha, nasib, sosial ekonomi, dan pengaruh orang lain.

Selanjutnya, dalam mengambil peran sukarela yang tidak termasuk dalam uraian jabatan atau pekerjaan yang dilakukan secara spontan yang dapat menguntungkan organisasi, Zeyada (2018) menjelaskan bahwa OCB adalah perilaku opsional dan sukarela yang akan dimainkan oleh seorang individu. Artinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki karyawan juga merupakan faktor pendorong terhadap kemajuan perusahaan. OCB sebagai kesediaan karyawan untuk mengambil peran (*role*) yang melebihi peran utamanya dalam suatu organisasi berdampak pada perilaku peran extra (*extra-role*) seorang karyawan. Suatu organisasi akan lebih maju apabila anggotanya tidak hanya mengerjakan tugas utamanya saja, akan tetapi juga bersedia melakukan tugas tambahan, seperti kemauan untuk bekerja sama, saling membantu, memberikan masukan berperan aktif dan memberi pelayanan extra serta mau memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi OCB yaitu *altruism, conscienciousnes, sportsmanship, courtes, dan civic virtue*.

Selain itu, Komitmen organisasional sebagai derajat atau dimana pegawai percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya (Mathis dan Jackson, 2017:5). Artinya komitmen organisasi karyawan juga perlu diperhatikan karena faktor ini menentukan sejauh mana karyawan menganggap dirinya sebagai bagian penting dalam perusahaan yang juga menentukan tingkat loyalitas karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasi ini sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang baik dimana karyawan bekerja. Semakin tinggi karyawan dihargai maka semakin tinggi juga komitmen karyawan untuk bekerja di perusahaan tersebut. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu adanya kemauan karyawan, adanya kesetiaan karyawan, dan adanya kebanggaan karyawan pada organisasi.

Akan tetapi, setelah peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan di PT Angkasa Pura Support Manado sekaligus melakukan observasi untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap terkait situasi dan kondisi internal dalam perusahaan tersebut, peneliti menemukan informasi bahwa telah terjadi pemotongan upah kepada seluruh karyawan kontrak PT Angkasa Pura Support Manado selama dua tahun sejak pandemi sebesar 50%. Selanjutnya, sampai saat ini belum ada konfirmasi lanjutan terkait apakah metode

pengehematan perusahaan tersebut akan membaik yang harapannya skema pembayaran upah karyawan akan dikembalikan ke posisi normalnya. Sebagai salah satu faktor pendorong produktivitas karyawan (upah), hal ini tentu akan berdampak pada kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan. Hal lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawanpun perlu dipertanyakan. Dengan salah satu indikator kepuasan kerja (upah) yang tidak terpenuhi, apakah karyawan masih percaya bahwa tingkat kesuksesannya di lingkungan kerja dipengaruhi oleh kemampuannya sendiri (*locus of control*), masih bersediakah karyawan untuk mengerjakan tugas di luar tanggung jawab utamanya (*Organizational Citizenship Behavior*), dan apakah karyawan masih memiliki tingkat loyalitas yang sama (komitmen organisasi) bahkan setelah pemotongan upah dari perusahaan.

Sebagai perusahaan yang dikenal memiliki banyak karyawan dan tugas serta tanggung jawab yang baik sekaligus kondisi perusahaan yang cepat berubah, PT. Angkasa Pura Support Manado diharapkan terus memberikan pelayanan terbaiknya kepada konsumen. PT Angkasa Pura Supports Manado sebagai anak usaha dari PT. Angkasa Pura I dituntut untuk menyediakan layanan terbaik untuk menunjang keberhasilan induk perusahaan dalam menyediakan layanan *property-maintenance* serta layanan pendukung lain yang dibutuhkan dalam pengelolaan sebuah bandar udara modern dengan standar kualitas internasional. Oleh sebab itu, dengan penting peran kepuasan kerja karyawan, penelitian ini perlu dilakukan di PT. Angkasa Pura Support Manado agar produktivitas perusahaan tersebut dan keberlanjutannya dalam menyediakan kualitas pelayanan terbaik kepada konsumen dapat terus terjaga.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah tersebut tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh Locus of Control terhadap Job Satisfaction pada PT. Angkasa Pura Supports Manado.
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Job Satisfaction pada PT. Angkasa Pura Supports Manado.
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh Organizational Commitment terhadap Job Satisfaction pada PT. Angkasa Pura Supports Manado.
4. Untuk mengetahui apakah pengaruh Lotus Of Control, Organizational Citizenship Behavior dan Organizational Commitment terhadap Job Satisfaction pada PT. Angkasa Pura Supports Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja

Robbins dan Judge (2010) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Locus of Control

Rotter (1966) menyebutkan kecenderungan orang untuk berpikir bahwa kekuatan ada di dalam diri mereka secara internal, atau dengan orang lain atau situasi eksternal. Orang dengan lokus pengaruh internal berasumsi bahwa inisiatif dan kemampuan mereka adalah produk dari konsekuensi tindakan mereka.

Organizational Citizenship Behavior

Zeyada (2018) telah menjelaskan bahwa OCB adalah perilaku opsional dan sukarela yang dimainkan oleh seorang individu. Namun perilaku ini tidak bertujuan untuk memuaskan atau memenuhi keuntungan pribadi karyawan tetapi untuk mendorong keterlibatan dalam organisasi. Namun, OCB sangat penting bagi organisasi dan karyawan, seperti meningkatkan kinerja organisasi, membangun hubungan timbal balik karyawan antar departemen yang berbeda, meningkatkan kesatuan dan kohesi organisasi dan mengurangi tingkat kebutuhan sumber daya yang menakutkan

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional sebagai derajat atau dimana pegawai percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya (Mathis dan Jackson, 2017:5).

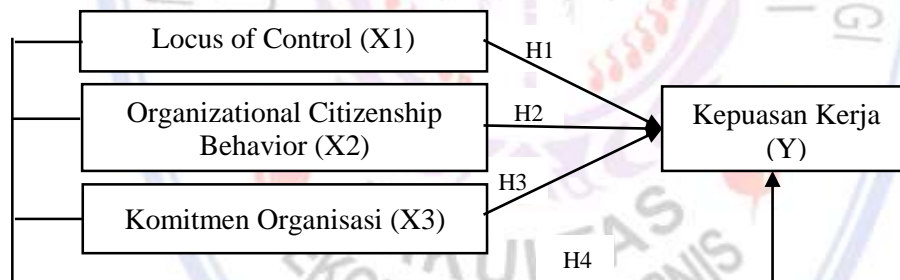
Penelitian Terdahulu

Penelitian Padmanabhan (2021) bertujuan untuk menyelidiki peran locus of control pada stres kerja dan kepuasan kerja. Untuk mengumpulkan data, partisipan dipilih secara purposive. Sebanyak 65 responden dipilih. Locus of control skala kerja oleh Paul E. Spector, survei kepuasan kerja oleh Paul E. Spector, dan survei stres di tempat kerja oleh The American Institute of Stress digunakan untuk penelitian ini. Temuan menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam work locus of control, kepuasan kerja, dan stres kerja terkait gender. Ditemukan bahwa individu dengan locus of control internal lebih cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Data dianalisis dengan mean, SD, Independent t-test, dan koefisien korelasi Pearson. Hasil juga menunjukkan bahwa locus of control kerja dan stres di tempat kerja ditemukan berkorelasi positif; locus kendali kerja dan kepuasan kerja ditemukan berkorelasi negatif; stres di tempat kerja dan kepuasan kerja berkorelasi negatif

Penelitian Cahyo (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Matahari Departement Store Cabang Bandung Istana Plaza secara empiris, secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian pengambilan menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel 100 orang SPG. Hasil penelitian berpengaruh persamaan regresi berganda $y = 42,910 + 0,659 x_1 + 0,406 x_2 + 0,569 x_3$ berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan nilai dari koefisien determinasi 46% sisanya 54% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini yang berarti bahwa berpengaruh secara simultan

Penelitian Lang, Trang, dan Uhing (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN pada Sekretariat DPRD Kota Manado, yaitu 55 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Manado.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: *Kajian Empirik, 2022*

Hipotesis

- H1: Secara parsial terdapat pengaruh variabel Locus of Control (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).
 H2: Secara parsial terdapat pengaruh variabel Organizational Citizenship Behavior (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).
 H3: Secara parsial terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y).
 H4: Secara simultan terdapat pengaruh antara Locus of Control(X1), Organizational Citizenship Behavior (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y)

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiono (2019:13), metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument

penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah locus of control (X1), Organizational Citizenship Behavior (X2), dan komitmen organisasi (X3) yang dimiliki oleh karyawan PT Angkasa Pura Supports Manado. Sedangkan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan yang dicapai atau dirasakan karyawan selama bekerja di PT Angkasa Pura Supports Manado. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengukuran variabel Likert dengan mengajukan lima alternatif jawaban dengan rentang angka 1 sampai dengan 5 yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju/ Sangat Tidak Puas (STP),

Populasi, Teknik Sampling dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak PT. Angkasa Pura Support Manado. Jumlah seluruh karyawan di PT. Angkasa Pura Support Manado adalah 610 orang. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh staf yang berstatus kontrak pada PT. Angkasa Pura Support Manado. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 responden berdasarkan jumlah keseluruhan staf yang berstatus kontrak. 41 responden tersebut dijadikan sampel karena berdasarkan wawancara awal dengan para karyawan di PT. Angkasa Pura Support Manado, pengurangan upah hanya dialami oleh karyawan yang berstatus karyawan kontrak dan bukan pada level low ke top management. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling. Cooper dan Schindler (2013) mengatakan bahwa pengambilan sampel non-probabilitas prosedur yang sewenang-wenang dan subjektif di mana setiap elemen populasi tidak memiliki diketahui peluang tidak nol untuk disertakan. Jenis non-probability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan kriteria sebagai berikut: a. Berstatus sebagai karyawan kontrak di PT. Angkasa Pura Support Manado, b. Mengalami pengurangan upah sejak pandemic covid-19 hingga saat ini.

Metode Analisis

Metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik (uji normalitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis f dan t, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Purnomo, 2016:161)

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini akan dikumpulkan dengan teknik Pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuisisioner, merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai hal-hal yang diketahui olehnya.
2. Observasi, adalah salah satu metode pengumpulan data dengan cara mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian yang sedang dilakukan. Observasi wajib dilakukan untuk mengetahui kebenaran suatu penelitian secara nyata. Kegiatan observasi di lapangan dicatat secara sistematis agar laporan data bisa dikendalikan realibilitas dan validitasnya

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	r hitung	Sig	Ket	Cornbach Alpha	Ket
X1	X1.1	0.669	0.000	Valid		
	X1.2	0.678	0.000	Valid		
	X1.3	0.596	0.000	Valid		
	X1.4	0.840	0.000	Valid		
	X1.5	0.723	0.000	Valid		
	X1.6	0.653	0.000	Valid		
X2	X2.1	0.770	0.000	Valid		

	X2.2	0.846	0.000	Valid	0,891	Reliabel
	X2.3	0.833	0.000	Valid		
	X2.4	0.774	0.000	Valid		
	X2.5	0.794	0.000	Valid		
X3	X3.1	0.791	0.000	Valid		
	X3.2	0.889	0.000	Valid		
	X3.3	0.814	0.000	Valid		
Y	Y.1	0,772	0.000	Valid		
	Y.2	0,745	0.000	Valid		
	Y.3	0.794	0.000	Valid		
	Y.4	0.846	0.000	Valid		
	Y.5	0.637	0.000	Valid		

Sumber: Output SPSS 24, 2022

Berdasarkan dari hasil pengolahan data, dimana dapat dilihat bahwa masing pernyataan untuk semua variabel menunjukkan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai signifikansi 0,000 atau $< 0,05$. Maka dengan hasil yang ada, semua pernyataan dinyatakan valid dan untuk uji reliabilitas dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel.2 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83572981
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.078
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Sumber: Output SPSS 24, 2022

Berdasarkan dari hasil pengolahan data, dimana diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0,200 atau hasil tersebut $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa uji normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Uji Multikolinieritas

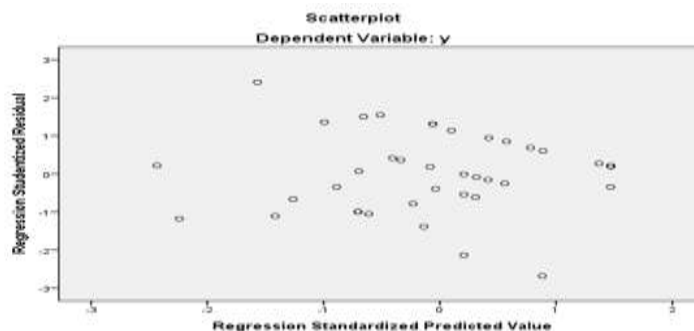
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
X1	0.601	1.664
X2	0.712	1.405
X3	0.772	1.385

Sumber: Output SPSS 24, 2022

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel 3. Menunjukkan bahwa hasil masing-masing Tolerance value bernilai $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel independen tidak terdapat hubungan multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data gambar 2 menunjukkan bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dimana ditunjukkan oleh titik-titik atau plot yang menyebar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Normal Scatterplot

Sumber: Output SPSS 24, 2022

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji T (Uji Parsial)

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11,386	2,758			4,128	0,000
	X1	0,117	0,115	0,117		1,014	0,317
	X2	0,126	0,119	0,170		1,059	0,296
	X3	0,438	0,197	0,354		2,223	0,032

Sumber: Output SPSS 24, 2022

Dari hasil pengolahan data pada tabel di atas, didapat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 11,386 + 0,117 + 0,126 + 0,438 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

- nilai a = 11,386 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kepuasan kerja belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel *locus of control* (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (X2), dan komitmen organisasi (X3). Jika variabel bebas atau independen tidak ada maka variabel kepuasan kerja tidak mengalami perubahan.
- Nilai $b^1 x^1$ (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,117 menunjukkan bahwa variabel *locus of control* mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kepuasan kerja berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel *locus of control* maka akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,117
- Nilai $b^2 x^2$ (Nilai Koefisien regresi X2) sebesar 0,126 menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel *Organizational Citizenship Behavior* maka akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,126
- Nilai $b^3 x^3$ (Nilai koefisien regresi X3) sebesar 0,438 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel komitmen organisasi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,438.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	97,652	3	32,551	11,818	,000 ^b
	Residual	101,909	37	2,754		
	Total	199,561	40			

a. Independen Variabel : Y

b. Predictors : (Constant), X1, X2, X3

Sumber: Output SPSS 24, 2022

Diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $11,818 > F_{tabel} 2,85$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa H_4 diterima dimana X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan berpengaruh terhadap Y .

Koefisien Korelasi dan koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.700 ^a	0.489	0.448	1.660

a. Predictor : (Constant), X_1 , X_2 , X_3

b. Dependent Variabel: Y

Sumber: Output SPSS, 24

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas diketahui R square sebesar 0.489. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 48% sisanya 52% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Locus Of control terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dimana secara parsial pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja dapat dinyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik *locus of control* karyawan tidak akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan meningkat namun dapat berkontribusi terhadap kelancaran jalannya perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Syahputra (2014) menemukan hasil bahwa *locus of control* tidak memiliki hubungan dan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan pada penelitian Padmanabhan (2021) menunjukkan bahwa tidak ada signifikan perbedaan locus of control kerja, pada kepuasan kerja, dan stres kerja mengenai gender maka dapat disimpulkan bahwa H_1 tidak diterima. Artinya, *locus of control* tidak akan menyebabkan adanya kepuasan dalam karyawan PT. Angkasa Pura Support dalam menjalani pekerjaan. Adapun indikator *locus of control* pada penelitian ini adalah locus of control internal meliputi: Kemampuan, Minat. Dan, *locus of control* external yaitu: Nasib, Sosial ekonomi, Pengaruh orang lain. Hasil penelitian ini menunjukkan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dengan kepuasan kerja PT. Angkasa Pura Supports Manado. *Locus of control* berkontribusi positif namun berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dikarenakan ada variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menguji penyebab *locus of control* tidak memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Angkasa Pura Support Manado. Tidak adanya pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja tidak membuat pimpinan PT. Angkasa pura supports harus membiarkan aspek *locus of control* dari karyawan, karena tidak bisa di hindari bahwa *locus of control* dari pegawai juga dapat berkontribusi penting untuk produktivitas perusahaan.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesa dimana secara parsial pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kepuasan kerja dapat dinyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* karyawan akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan meningkat dan dapat berkontribusi terhadap kelancaran jalannya perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan Asgari, Mezginejad, dan Taherpour (2020) yang menemukan hasil bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan penelitian yang dilakukan oleh Kim, Hong dan Yang (2019) menemukan hasil yang sama yaitu *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Artinya, *Organizational Citizenship Behavior* menimbulkan kepuasan dalam karyawan PT. Angkasa Pura Supports Manado dalam menjalani pekerjaan. Adapun indikator *Organizational Citizenship Behavior* pada penelitian ini adalah *altruism, conscienciousnes, sportsmanship, courtes, dan civic virtue*. Hasil penelitian ini menunjukkan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dengan kepuasan kerja PT. Angkasa Pura Supports Manado. *Organizational Citizenship Behavior* berkontribusi positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kepuasan kerja membuat pimpinan PT. Angkasa pura supports harus melanjutkan aspek *Organizational Citizenship Behavior* dari karyawan, karena dapat diketahui bahwa

Organizational Citizenship Behavior dari pegawai dapat berkontribusi penting untuk produktivitas perusahaan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dimana secara parsial pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan kerja dapat dinyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan berkontribusi positif dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan Lang, Trang, dan Uhing (2021) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan dan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan Setiawan (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi yang ada pada karyawan PT. angkasa pura support memiliki pengaruh yang besar untuk mendorong karyawan untuk tetap loyal meski terkena dampak pengurangan gaji yang dilakukan selama masa pandemi yang memberikan pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun indikator komitmen organisasi pada penelitian ini adalah adanya kemauan karyawan, adanya kesetiaan karyawan, dan adanya kebanggaan karyawan pada organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dengan kepuasan kerja PT. Angkasa Pura Supports Manado. Komitmen organisasi berkontribusi positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja membuat pimpinan PT. Angkasa pura supports harus membiarkan aspek komitmen organisasi dari karyawan, karena dapat diketahui bahwa komitmen organisasi dari karyawan juga dapat berkontribusi penting untuk produktivitas perusahaan.

Pengaruh Locus Of control, Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Diperoleh keputusan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima atau secara simultan variabel *locus of control*, *Organizational Citizenship Behavior* dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Angkasa pura supports Manado. Artinya semakin baik *locus of control*, *Organizational Citizenship Behavior* dan komitmen organisasi akan menyebabkan semakin baik kepuasan kerja karyawan PT. Angkasa pura supports Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengkaji pengaruh secara simultan *locus of control*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Angkasa pura supports Manado. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Cahyo (2021) serta penelitian dari Lestari dan Srimindarti (2022) menemukan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompleksitas tugas, locus of control, dan time budget pressure berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Sedangkan dua variabel lainnya yaitu komitmen organisasi dan tindakan supervisi dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Dengan adanya *locus of control*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan komitmen organisasi yang baik dari karyawan, maka kepuasan kerja yang di capai karyawan akan tinggi. Karyawan dengan *locus of control*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan komitmen organisasi memiliki peranan penting untuk melaksanakan pekerjaannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh Locus Of Control, Organizational Citizenship Behavior, dan Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Angkasa Pura Supports Manado, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis Secara parsial tidak terdapat pengaruh antara locus of control dengan kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H^1 tidak diterima dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis Secara parsial terdapat pengaruh antara Organizational Citizenship Behavior dengan kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H^2 diterima dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis Secara parsial terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H^3 diterima dalam penelitian ini.

4. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan dimana variabel locus of control, Organizational Citizenship Behavior dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H^4 diterima dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan adalah :

1. Perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior yang ada sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memetakan secara detail element locus of control internal dan locus of control external dan menambahkan atau mengembangkan variabel-variabel lain yang belum diteliti, dan juga menambah jumlah responden sehingga bisa mendapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asgari, A., Mezginjad, S., & Taherpour, F. (2020). The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior through the Mediation of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 30(75), 87-98. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-50512020000100087&script=sci_arttext&tlng=en. Diakses pada 2 Juli 2022
- Cahyo, S. D. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Matahari Departement Store Cabang Bandung Istana Plaza. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 150-157. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/35/36>. Diakses pada 18 November 2022
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2013). *Business Research Methods*. McGraw-Hill Education
- Kim, H.-S., Hong, I.-G., & Yang, H.-C. (2019). The Impact of Value Inclination of SME Members on Organizational Citizenship Behavior: Focusing on the Role of Job Satisfaction and Perceived Organizational Support. *The Journal of Industrial Distribution & Business*, 10(7), 29-37. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-50512020000100087&script=sci_arttext&tlng=en. Diakses pada 8 Oktober 2022
- Lang, P., Trang, I., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kota Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 9, No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/33273>. Diakses pada 19 Desember 2022
- Lestari, P., & Srimindarti, C. (2022). Pengaruh Kompleksitas Tugas, Locus Of Control, Time Budget Pressure, Komitmen Organisasi, dan Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada BPK Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 16190-16199. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4965/4218>. Diakses pada 6 September 2022
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Padmanabhan, S. (2021). The Impact of Locus of Control on Workplace Stress and Job Satisfaction: A Pilot Study on Private-Sector Employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2: 100026. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666518221000139>. Diakses pada 18 November 2022
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS (Untuk Mahasiswa, Dosen Dan Praktisi)*. Wade Group.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2010). *Organizational Behavior*. 15th Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall: Upper Saddle River.
- Rotter, J. B. (1966) Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28. <https://psycnet.apa.org/record/2011-19211-001>. Diakses pada 19 September 2022
- Sari, D., P. (2019). Pengaruh Locus of Control, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 9–18. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1235039>. Diakses pada 8 Juli 2022
- Setiawan, R., Eliyana, A., Suryani, T., & Christopher, J. (2020). Creating Job Satisfaction in a Strict Organization. *Opcion*, 36(Special edition 27), 376–385. <https://scholar.unair.ac.id/en/publications/creando-satisfacci%C3%B3n-laboral-en-una-organizaci%C3%B3n-estricta>. Diakses pada 23 November 2022
- Setiawan., H. D. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. *Jurnal Ilmu Dan Budaya*, Vol. 41, No. 69. <http://journal.unas.ac.id/ilmu-budaya/article/view/887>. Diakses pada 8 Oktober 2022
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, Z. (2014). Influence of Locus of Control and Organizational Commitment on Job Satisfaction Moderated By Organizational Culture and Its Impact on Job Performance (Study of Pemda Aceh Employee). *The Journal of Economic and Sustainable Development*, Forthcoming. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2469056. Diakses pada 6 September 2022
- Zeyada, M. A. (2018). Organizational Culture and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3), 418-429. https://www.researchgate.net/publication/325122225_Organizational_Culture_and_its_Impact_on_Organizational_Citizenship_Behavior. Diakses pada 7 Agustus 2022