



## Uji Peran Mediasi Subjective *Well-Being* atas Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Rini Safitri<sup>1</sup>, Ahmad Syafi Saifur Rizal<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, Indonesia

<sup>2</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, Indonesia

### Info Article

#### History Article:

Submitted: 09 June 2020

Revised: 06 July 2020

Accepted: 24 July 2020

#### Keywords:

*Job Satisfaction, Locus of Control, Subjective Well-being, Mediatong Effect, Nurse*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *subjective well-being* dalam memediasi *locus of control* terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada perawat Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi. Populasi pada penelitian ini sebanyak 85 perawat dengan sampel responden sebanyak 70 perawat. Metode penentuan sampel menggunakan simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Pendekatan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, pengujian hipotesis menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *subjective well-being* dan kepuasan kerja, sedangkan *subjective well-being* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena terdapat faktor lain yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja perawat seperti gaji, lingkungan kerja, maupun karakteristik pekerjaan. Pada sisi lain, *subjective well-being* yang dimiliki perawat melekat dalam diri masing-masing dan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap karyawan seperti bersikap baik terhadap rekan dan meningkatkan kemampuan dalam bekerja, sehingga tidak memiliki implikasi pada meningkat atau menurunnya kepuasan kerja. Oleh karena itu *subjective well-being* tidak berperan sebagai variabel intervening.

## Testing The Mediating role of Subjective Well-Being toward The Effect of Locus of Control on Job Satisfaction in Nurses

### Abstract

*This study aims to determine the role of subjective well-being in mediating locus of control on job satisfaction. This research was conducted on nurses at the Fatimah Banyuwangi Islamic Hospital. The population in this study were 85 nurses with a sample of 70 nurses as respondents. The method of determining the sample using simple random sampling. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The approach in this research is a quantitative approach, hypothesis testing using Partial Least Square (PLS). The results showed that locus of control had a positive and significant effect on subjective well-being and job satisfaction, while subjective well-being had no effect on job satisfaction because there were other factors that more influenced nurses' job satisfaction such as salary, work environment, and job characteristics. On the other hand, nurse's subjective well-being is inherent in each other and an obligation that must be done by every employee, such as being kind to colleagues and increasing work skills, so that it does not have implications for increasing or decreasing job satisfaction. that subjective well-being does not act as an intervening variable.*

How to Cite: Safitri, R., Rizal, A.S.S. (2020). Uji Peran Mediasi *Subjective Well-being* atas Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Ekonomi Bisnis*, 25(1), 53-65

#### Correspondence Address

Institutional address: Jurusan Manajemen, UIN MALIKI, Malang, Indonesia  
E-mail: [rinisafitriksan@gmail.com](mailto:rinisafitriksan@gmail.com)

#### ISSN

0853-7283 (print) 2528-0503 (online)  
DOI: 10.17977/um042v25i1p53-65

Kewajiban utama dari didirikannya Rumah Sakit tertera dalam Pasal 4 Undang Undang No 44 tahun 2009 Tentang Rumah Sakit menjelaskan menyediakan pelayanan kesehatan yang memadai merupakan tugas dari didirikannya rumah sakit ditengah masyarakat. Seiring dengan pertumbuhan penduduk, kebutuhan layanan kesehatan pun juga semakin meningkat. Tercatat 1.632 unit rumah sakit pada tahun 2010, kini pada tahun 2019 terhitung menjadi 2.813 unit rumah sakit yang terdata dalam web kementerian kesehatan Republik Indonesia ([kemenkes.go.id](http://kemenkes.go.id)). Dengan meningkatnya jumlah rumah sakit yang didirikan maka harus diimbangi dengan peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien agar pasien merasa puas dengan pelayanan yang diterima. Peneliti memfokuskan penelitian pada perawat di Rumah Sakit Islam Fatimah, karena Rumah Sakit Islam Fatimah merupakan rumah sakit yang tergolong baru keberadaannya di Kota Banyuwangi yang berdiri pada tahun 1987 ([rsifatimahbanyuwangi.com](http://rsifatimahbanyuwangi.com)). Sehingga penting untuk meningkatkan pelayanan untuk dapat berkontribusi dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat di sekitar. Peningkatan kualitas pelayanan tentu harus diikuti dengan peningkatan profesionalisme para tenaga kerja rumah sakit, termasuk tenaga keperawatan.

Triwijayanti (2016) menyatakan bahwa peningkatan kualitas pelayanan pada rumah sakit bergantung pada kinerja perawat karena perawat berhubungan langsung dengan pasien selama 24 jam. Sehingga jelas peran perawat sangat dibutuhkan dalam pelayanan dan penting karena akan berdampak pada kualitas pelayanan rumah sakit. Ketika perawat

dapat melakukan tugasnya dengan baik maka sebagian besar pelayanan yang baik yang diberikan oleh rumah sakit sudah terpenuhi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam perilaku kerja ialah kepuasan kerja yang dimiliki perawat

Menurut Agustina (2016) kepuasan kerja merupakan tentang perasaan karyawan mengenai pekerjaan yang dikerjakan suatu hal yang dapat menyenangkan atau tidak. Ketika kepuasan kerja pada perawat tinggi, diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melakukan tugas keperawatannya pada pasien. Selain dari faktor kepuasan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pada perawat juga dapat berasal dari individu atau kepribadian karyawan yakni *subjective well-being* (Hersch, Cook, Diane, Kaplan, & Ann, 2016).

*Subjective well-being* memiliki makna sebagai konsep kepribadian yang berkaitan dengan perasaan dan penilaian seseorang akan suatu keadaan atau peristiwa yang mereka rasakan dan alami baik itu secara kognitif (sikap) maupun afektif (emosi) *Subjective well-being* memiliki makna sebagai konsep kepribadian yang berkaitan dengan perasaan dan penilaian seseorang akan suatu keadaan atau peristiwa yang mereka rasakan dan alami baik itu secara kognitif (sikap) maupun afektif (emosi) (Fitrianur, 2018) untuk menentukan kualitas hidup dan kepuasan hidup (Mujasih, 2013). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lufiana (2017) *subjective well-being* mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Lebih singkatnya menurut Mujiasih (2013) *subjective well-being* merupakan kebahagiaan dalam hidup seseorang atau bisa dikatakan dalam diri seseorang lebih didominasi oleh emosi positif sehingga dapat mempengaruhi *mood* lebih baik. Perawat yang memiliki *mood* bagus akan lebih nyaman dan tentu akan memberikan kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas keperawatan pada pasien. Susanto (2018) menyatakan bahwa seseorang dengan *locus of control* yang baik akan lebih cenderung memiliki perasaan bahagia dalam dirinya. Perasaan bahagia tersebut dikaitkan dengan *subjective well-being*. Sehingga penelitian ini *locus of control* mampu mempengaruhi *subjective well-being* (Chandiramani, 2014; Singh and Choudhri, 2014).

Hersch, dkk (2016) menemukan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sibawaihin (2017) menyatakan bahwa *Locus of control* merupakan sejauh mana seseorang memiliki kontrol dalam diri atas kehidupannya. *Locus of control* terdiri dari dua aspek internal dan eksternal (Singh and Choudhri, 2014), yang keduanya tidak dipisahkan dalam penelitian ini. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarjita (2017) yang menemukan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena terdapat variabel lain yang lebih bisa mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaji, beban kerja, dan promosi jabatan dapat terjadi. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Chang and Lin (2015) juga terdapat hasil yang berbeda bahwa *locus of control* berpengaruh negatif terhadap *subjective well-being* pada karyawan. Dari fenomena di atas, penulis tertarik untuk menguji peran *Subjective Well-Being*

sebagai variabel intervening khususnya atas pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Fatimah Kota Banyuwangi.

*Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang diartikan sebagai keyakinan seseorang atas sejauh mana ia yakin dapat mengontrol nasibnya sendiri (Harahap, 2018). Dengan kata lain, seberapa yakin seseorang terhadap usaha yang dilakukan untuk membuat suatu perubahan dalam kehidupannya dan cara pandang seseorang terhadap usaha yang akan dilakukan dan hasil yang akan diperoleh nantinya. Terdapat dua macam dari *locus of control* yaitu *locus of internal control* dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal yakni berbicara mengenai seseorang yang memiliki persepsi bahwa segala peristiwa yang baik maupun tidak merupakan sebagai konsekuensi dari perilakunya sendiri dan ia sadar bahwa dia berkuasa dalam mengendalikan itu (Sarjita, 2017). Sedangkan *locus of control* eksternal sebagaimana yang telah dikemukakan Ayudiaty (2010) bahwa seseorang yang mempunyai eksternal *locus of control*-nya tinggi lebih cenderung pasrah dan mudah menyerah jika menemui suatu permasalahan yang sedikit rumit menurutnya dan justru akan menganggap persoalan tersebut sebagai ancaman bagi dirinya sendiri.

Berdasarkan penjelasan dan definisi terkait *locus of control*, tersirat bahwa *locus of control* akan mempengaruhi seberapa puas atau tidak seseorang dengan hidupnya, termasuk dalam pekerjaan (kepuasan kerja). Beberapa penelitian terdahulu menemukan adanya ketidak konsistenan pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja Ada yang menemukan pengaruh signifikan *locus*

*of control* terhadap kepuasan kerja (Hersch, dkk. 2016; Sibawahin, 2017; Singh & Choudhri, 2014; Susanto, 2018). Namun ada juga yang menemukan pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja tidak signifikan (Sarjita, 2017).

Meskipun beberapa temuan terdahulu beragam hasilnya, namun seara teoritis, *locus of control* dikonsepsikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Harahap, 2018). Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis pertama (H1) bahwa *of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

*Locus of control* juga banyak ditemukan mempengaruhi kesejahteraan yang dirasakan secara pribadi (*subjective well-being*) oleh individu. Menurut Susanto (2018) seseorang dengan *locus of control* yang baik akan lebih cenderung memiliki perasaan bahagia dalam dirinya. Perasaan bahagia tersebut dikaitkan dengan *subjective well-being*. Mujiasih (2013) menjelaskan bahwa *subjective well-being* merupakan kebahagiaan dalam hidup seseorang atau bisa dikatakan dalam diri seseorang. Jika dalam diri seseorang lebih didominasi oleh emosi positif, maka dapat mempengaruhi *mood* jadi lebih baik.

*Subjective well-being* secara luas mengacu pada bagaimana seseorang mengevaluasi pengalaman hidup maupun pengalaman emosionalnya seperti kepuasan, emosi positif, dan rendahnya emosi negatif (Diener, Oishi, & Lucas, 2015). Dalam definisi lain, *subjective well-being* merupakan konsep bagaimana seseorang mempersepsikan dan merasakan pengalaman yang mereka alami dalam hidup mereka baik yang berkaitan dengan emosi maupun kognitif (Fitrihanur,

Situmorang, & Tentama, 2018). Jadi, *subjective well-being* merupakan penilaian individu terhadap pengalaman hidupnya baik itu berupa emosi positif maupun negatif. Penilaian individu terhadap pengalaman yang ditujukan untuk menentukan kualitas hidupnya dan kepuasan hidup secara menyeluruh.

Dengan kata lain, kualitas dan kepuasan hidup seseorang akan muncul ketika dalam suatu keadaan maupun peristiwa, emosi positif lebih mendominasi daripada emosi yang bersifat negatif dalam hidupnya yang kemudian akan menyebabkan perasaan puas dan merasa bahagia terhadap kehidupannya.

Berdasarkan dasar teori inilah termasuk temuan penelitian terdahulu, hipotesis kedua (H2) dan ketiga (H3) penelitian diusulkan, sebagai berikut:

H2: *Locus of control* berpengaruh terhadap *subjective well-being*

H3: *Subjective well-being* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari evaluasi seseorang terhadap pengalaman kerja dan itu bersifat positif (Mathis, 2011). Ketidakpuasan kerja terjadi ketika seseorang harapan tidak terpenuhi.

Sedangkan menurut Agustina (2016) dan Griffin (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu penilaian seseorang terhadap pekerjaan seseorang apakah pekerjaan tersebut dapat memuaskan dan menyenangkan atau tidak. Jadi, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terjadi apabila seorang karyawan merasa nyaman terhadap pekerjaannya dan juga kondisi perasaan yang dimiliki karyawan.. Semakin senang dan nyaman

seseorang dengan pekerjaan (*subjective well-being*), maka semakin puas seseorang. Sedangkan senang tidaknya seseorang serta nyaman atau tidaknya seseorang serta apakah dia merasakan puas atau tidak dengan pekerjaannya juga dipengaruhi oleh *locus of control* yang dimilikinya. Semakin baik *locus of control* yang dimiliki seseorang, maka dia cenderung semakin bahagia, dan semakin bahagia seseorang dengan kondisi hidupnya, maka semakin mudah orang tersebut untuk merasakan kepuasan, termasuk kepuasan kerja (Chandiramani, 2014; Singh and Choudhri, 2014; Hersch, et al., 2016; Mujiasih, 2013; Susanto, 2018).

Meskipun begitu ada banyak aspek yang membuat karyawan nyaman dengan pekerjaannya seperti upah, hubungan antar karyawan, jenis pekerjaan, mutu pengawasan dan penempatan kerja. Di sinilah peran kendali diri (*locus of control*) dalam menentukan kepuasan kerja yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini juga akan mengkonfirmasi, apakah emosi positif, kebahagiaan dan kesenangan yang dialami seseorang yang menggambarkan *subjective well-being* ini memang menjadi variabel perantara (*intervening*) pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu disusun hipotesis keempat (H4), bahwa *subjective well-being* menjadi variabel perantara pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja.

## METODE

Pengumpulan data dengan penyebaran angket kepada responden yaitu perawat. Pemilihan perawat sebagai responden karena perawat berperan penting dalam pelayanan di rumah sakit, berinteraksi dan

menjaga pasien selama 24 jam. Responden merupakan seluruh perawat yang bertugas untuk merawat pasien di Rumah Sakit Islam Fatimah yang bertempat di Kabupaten Banyuwangi. Jumlah populasi responden sebanyak 85 perawat yang bekerja di rumah sakit, baik pegawai kontrak maupun pegawai tetap yang tersebar di seluruh ruangan rumah sakit yang memiliki perawat bertugas. Penting untuk mengetahui kontrol diri, kesejahteraan subjektif maupun kepuasan kerja yang dimiliki perawat maka dipilihlah seluruh perawat sebagai responden guna dapat digunakan oleh organisasi sebagai bahan evaluasi.

Metode pengambilan sampel dengan menggunakan *simple random sampling* dan menggunakan rumus dari Slovin dengan margin *error* sebesar 5% sehingga di dapat sampel sebanyak 70 responden perawat hipotesis dan rancangan penelitian, Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)*.

Kuesioner yang diberikan kepada responden, terdiri dari item-item pernyataan dari variabel *locus of control* yang memiliki 6 indikator. Indikator pengukuran ini merupakan adopsi instrument yang digunakan oleh Caliendo, Deborah, & Uhendorf (2010) untuk menjelaskan dan mengukur *locus of control* responden. Sedangkan variabel *subjective well-being* menggunakan 2 indikator yang diadopsi dari Tsalasah (2018) untuk menjelaskan dan mengukur variabel *subjective well-being*. Dan variabel kepuasan kerja dengan 4 indikator dari Phitasari & Perdana (2018) untuk menjelaskan variabel kepuasan kerja. Semua variabel dinilai menggunakan skala Likert yang terdiri dari 5 skala dari 1

(sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Setelah melalui uji validitas dan reliabilitas item-item pengukuran menggunakan PLS, nampak dalam *outer model output* penelitian, bahwa hanya empat item pengukuran *locus of control* yang valid dan reliabel. Sedangkan untuk instrument

pengukuran *subjective well-being* dan kepuasan kerja, masing-masing hanya dua item pengukuran yang bisa digunakan. Berikut adalah daftar instrumen pengukuran yang valid dan reliabel, berikut nilai uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, yang tersaji dalam Tabel 1, Tabel 2 dan Tabel 3.

**Tabel 1. Instrumen Pengukuran Variabel Penelitian**

Variabel	Item
<i>Locus of Control</i> (Caliendo, Deborah, & Uhlendorf, 2010)	1) Dengan mempunyai kerabat pada jabatan tinggi, akan memudahkan untuk mendapatkan posisi kerja yang bagus.
	2) Promosi biasanya merupakan keberuntungan (nasib baik).
	3) Agar mendapatkan penghasilan lebih maka harus memperluas relasi dalam berteman
	4) Prestasi kerja didapatkan karena nasib baik.
Kepuasan Kerja (Phitasari & Perdana, 2018)	1) Sudah merasa puas dengan kebijakan dari rumah sakit.
	2) Saya sudah menerima gaji sesuai dengan tingkat pendidikan.
<i>Subjective Well-being</i> (Tsalasah, 2018)	1) Bersikap baik terhadap rekan kerja.
	2) Selalu berusaha meningkatkan kemampuan

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Factor	
<i>Locus of Control (X)</i>	X1.1	0,910	Valid
	X1.2	0,830	Valid
	X1.3	0,891	Valid
	X1.4	0,830	Valid
Variabel	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Factor	
Kepuasan Kerja(Y)	Y1.1	0,961	Valid
	Y1.2	0,971	Valid
Variabel	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Factor	
<i>Subjective Well-being (Z)</i>	Z1.1	0,902	Valid
	Z1.2	0,916	Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti (2020)

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Hasil
<i>Locus of Control</i>	0,923	0,889	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,965	0,928	Reliabel
<i>Subjective Well-being</i>	0,905	0,790	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2020)

## HASIL

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdapat tujuh aspek yaitu jenis kelamin, status, pendidikan, usia, lama bekerja, status keperawatan, dan *take home pay*.

Jumlah populasi dari perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi 85 orang, dan responden dalam penelitian ini berjumlah 70 orang. Berikut hasil deskriptif karakteristik responden dalam penelitian ini, yang tersaji dalam Tabel 4.

**Tabel 4. Deskripsi Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	18	26
Perempuan	52	74
Total	70	100
Status	Frekuensi	Prosentase
Belum Menikah	12	17
Menikah	58	83
Total	70	100
Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
Diploma	34	49
Sarjana	36	51
Total	70	100
Usia	Frekuensi	Prosentase
20-25 tahun	13	19
26-30 tahun	30	43
31-35 tahun	12	17
>36 tahun	15	21
Total	70	100
Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase
< 2 tahun	22	31
3-4 tahun	15	22
5-6 tahun	7	10
> 7 tahun	26	37
Total	70	100
Status Keperawatan	Frekuensi	Prosentase
Pegawai Tetap	16	23
Pegawai Kontrak	54	77
Total	70	100
Gaji	Frekuensi	Prosentase
<Rp.2.000.000	9	13
Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000	42	60
>Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000	19	27
Total	70	100

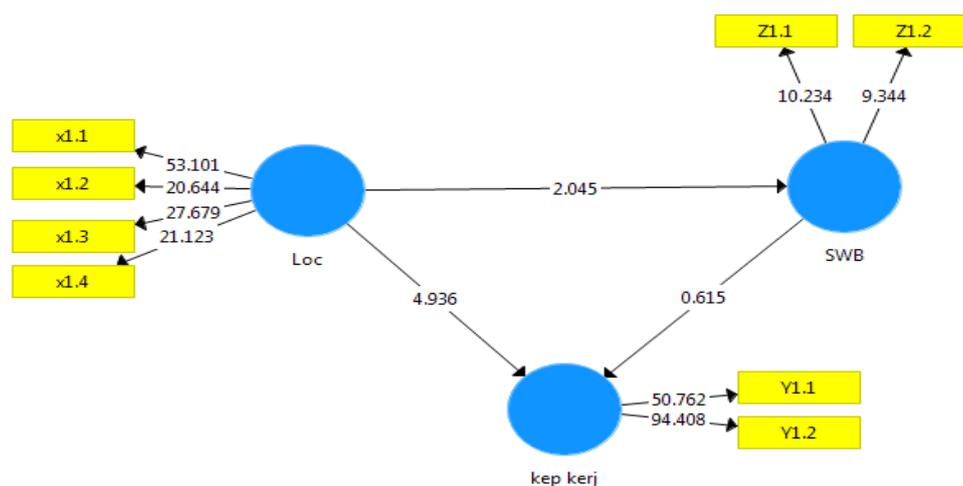
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2020

Nampak dalam Tabel 4, bahwa mayoritas responden adalah perawat perempuan (74%), sudah menikah (83%), jenjang pendidikan yang dimiliki oleh responden cukup bagus, karena ada di jenjang pendidikan tinggi yakni sarjana dan diploma. Sedangkan usia mayoritas responden berada dalam rentang usia 26-30 tahun, yakni sebanyak 43%. Akan tetapi meskipun begitu, lama bekerja responden yang tertinggi ada dalam rentang diatas 7 tahun (37%). Hal yang menarik juga terlihat dari status perawat itu sendiri yang meskipun sudah lama bekerja, namun mayoritas perawat berstatus sebagai pegawai kontrak (77%). Oleh karena itu rata-rata gaji yang mereka peroleh setiap bulan juga masih dalam rentang Upah Minimum Regional (UMR) yakni sebesar rentangan dua juta rupiah dan maksimal tiga juta rupiah (60% responden memilih opsi ini).

### Analisis Jalur/Model Persamaan (*Inner Model*) Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, karena analisis data menggunakan *Smart PLS*, maka hasil *output* persamaan struktural model penelitian dapat dilihat pada hasil *inner* model yang nampak dalam Gambar 2.

Hasil pengujian hipotesis dengan inner model yang ada di Gambar 2 menunjukkan bahwa model penelitian yang dibangun, ada yang mendukung hipotesis, ada pula yang tidak mendukung hipotesis penelitian. Pengaruh locus of terhadap kepuasan kerja dan pengaruh locus of terhadap subjective well-being nampak signifikan. Sedangkan pengaruh subjective well-being terhadap kepuasan kerja, dan peran mediasi subjective well-being atas pengaruh locus of control terhadap kepuasan kerja, terlihat tidak signifikan. Hasil lengkap output uji hipotesis penelitian, nampak pada Tabel 5.



Sumber: Data diolah peneliti (2020)

**Gambar 2. Output Hasil Uji Inner Model Penelitian**

**Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis (Hubungan Antar Variabel)**

	Sampel Asli	T Statistik	P Values	Keterangan
LoC – Kep Kerj	0.470	4.936	0.000	H1 didukung
LoC - SWb	0.268	2.045	0.041	H2 didukung
SWb – Kep Kerj	0.077	0.615	0.539	H3 tidak didukung
LoC – SWb - Kep Kerj	0.021	0.456	0.649	H4 Tidak didukung

Sumber: Data diolah peneliti (2020)

## PEMBAHASAN

Jika dilihat dari analisis jalur *inner model* didapatkan hasil bahwa *locus of control* (X) berpengaruh signifikan terhadap *subjective well-being* (Z) dengan koefisien jalur sebesar 0,268 dengan *p-value* 0,045, yang berarti signifikan dan terdapat hubungan positif antara kedua variabel tersebut maka semakin tinggi *locus of control* yang dimiliki oleh perawat maka semakin tinggi pula *subjective well-being* yang dimiliki oleh seorang perawat. Ketika perawat mempunyai kontrol diri yang baik, maka perawat dapat melaksanakan tugasnya dalam merawat dan menjaga pasien dengan baik. Sehingga, dengan terselesaikan tugasnya dengan baik akan mempunyai dampak yang baik pula bagi kesejahteraan subjektif yang dimiliki perawat dengan munculnya perasaan senang maupun puas dalam dirinya.

Berdasarkan dari hasil pengamatan dan hasil dari analisis penelitian, ditemukan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap *subjective well-being* pada perawat. Hasil penelitian tersebut mendukung teori Diener (dalam Tsalasah, 2018), hakikat dari teori ini adalah seseorang dengan keyakinan dan kepercayaan diri yang kuat akan menumbuhkan perasaan positif dalam

dirinya, memiliki keyakinan dan prasangka yang baik juga berupa *locus of control*.

### Pengaruh *Subjective Well-being* atas Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dari analisis jalur *inner model* menunjukkan bahwa *subjective well-being* (Z) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil ini dapat dilihat pada koefisien jalur sebesar 0,077 dengan *p-value* 0,539, yang dapat dikatakan tidak signifikan. Jika dilihat lagi, koefisien jalur bertanda positif yang berarti hubungan kedua variabel ini positif yang berarti semakin tinggi atau semakin baik tingkat *subjective well-being* atau kesejahteraan subjektif seorang perawat maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja pada perawat.

Berdasarkan hasil dari penelitian, ditemukan bahwa *subjective well-being* tidak signifikan dan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di dalam perusahaan. Hasil penelitian ini tidak mendukung teori dari Diener & Oishi (2002) dengan teorinya *bottom-up theories*, hakikat teori ini menyatakan bahwa kepuasan hidup seseorang berdasarkan pada penilaiannya terhadap sejumlah kecil dari kepuasan pada kehidupan individu.

Berbagai faktor yang menyebabkan tidak terbuktinya hipotesis adalah faktor-faktor yang turut mempengaruhi adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat seperti gaji, interaksi antar karyawan maupun atasan, lingkungan kerja maupun karakteristik pekerjaan itu sendiri. sehingga ketika seseorang mempunyai kesejahteraan subjektif yang tinggi, belum tentu akan tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hasil ini juga disebabkan karena *subjective well-being* yang dimiliki perawat melekat dalam diri masing-masing dan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap karyawan seperti bersikap baik terhadap rekan dan meningkatkan kemampuan dalam bekerja, sehingga tidak memiliki implikasi pada meningkat atau menurunnya kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi.

### **Pengaruh Langsung *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja**

Jika dilihat dalam model analisis jalur *inner model* menunjukkan bahwa *locus of control* (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil dapat dilihat pada koefisien jalur sebesar 0,470 dengan nilai *p-value* 0,000 yang berarti signifikan, melihat koefisien jalur bertanda positif, jadi hubungan kedua variabel ini searah yang berarti semakin tinggi *locus of control* dalam diri seseorang maka akan semakin tinggi atau meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang perawat.

Dalam hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat rumah sakit. Penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan teori yang ditulis oleh Luthans (2011) yang

mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya, dan seberapa jauh pekerjaan seseorang dapat memenuhi segala sesuatu yang penting bagi dirinya. Hasil penelitian dilapangan juga mendukung hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Amalini, Musadieg, & Afianty (2016) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi semakin baik *loocus of control* seseorang maka akan optimal kinerja yang dilakukan sehingga seseorang karyawan akan merasakan kepuasan didalam bekerja. Sebaliknya, semakin menurun *locus of control* yang dimiliki seseorang maka akan berdampak juga pada kepuasan dalam bekerja. Temuan dari penelitian ini juga sejalan dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2018) yang menemukan hasil positif hubungan antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja, yang artinya semakin tinggi kontrol diri yang dimiliki seseorang atas dirinya maka akan semakin tinggi atau baik pula kepuasan kerja dalam perusahaan yang dirasakan oleh perawat.

### **Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja melalui *Subjective Well-being***

Hasil model analisis jalur *inner model* menunjukkan bahwa *subjective well-being* (Z) tidak menjadi variabel mediasi antara *locus of control* (X) terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai *p-value* sebesar 0,649 lebih besar dari taraf signifikan 0,050 sehingga dapat dikatakan hipotesis keempat ditolak karena tidak terbukti berpengaruh dan tidak dapat memediasi antara variabel *locus of control*

terhadap kepuasan kerja. Jadi variabel *subjective well-being* tidak memediasi *locus of control* terhadap kepuasan kerja sehingga dapat diartikan semakin tinggi atau rendahnya *locus of control* tidak berpengaruh terhadap *subjective well-being* atau akan semakin menurun kepuasan kerja perawat.

Jika dilihat dari hasil temuan pada penelitian, ditemukan bahwa *subjective well-being* tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja didalam perusahaan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lufiana (2017). Hasil penelitian diperoleh terdapat hubungan yang positif signifikan antara *subjective well-being* terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan pada penelitian yang dilakukan Lufiana masih dipengaruhi oleh variabel lain seperti karakteristik pekerjaan dan gaji, yang besar kemungkinannya berpengaruh terhadap hubungan antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti, ada beberapa simpulan penelitian yang didapatkan, yakni:

Pertama, Terdapat pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap *subjective well-being* pada perawat Rumah Sakit Islam Fatimah di Banyuwangi. Ketika Perawat memiliki kontrol diri yang bagus atas sikapnya maka akan berdampak bagus pula pada kesejahteraan pribadi yang dimiliki oleh perawat.

Kedua, Tidak terbukti adanya pengaruh *subjective well-being* terhadap kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit

Islam Fatimah di Banyuwangi. Jadi, tinggi rendahnya kesejahteraan subjektif yang dirasakan oleh perawat tidak mempengaruhi kepuasan perawat dalam bekerja di rumah sakit.

Ketiga, Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan *locus of control* terhadap kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Islam Fatimah di Banyuwangi. Ketika Perawat dapat menegndalikan kontrol diri dengan baik dan positif, maka kepuasan kerja yang dirasakan dalam bekerja pun akan meningkat secara signifikan.

Terakhir, variabel *subjective well-being* tidak terbukti dapat memediasi antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Islam Fatimah di Banyuwangi. Jadi, Kesejahteraan subjektif yang dimiliki perawat di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi tidak dapat mempengaruhi kontrol diri yang dimiliki oleh perawat yang secara tidak langsung akan berdampak pada kepuasan kerja di rumah sakit.

Sedangkan saran yang bisa diusulkan kepada praktisi dan juga bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

Saran bagi praktisi, *Locus of control* merupakan salah satu komponen yang mampu meningkatkan kesejahteraan subjektif maupun kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat pada Rumah Sakit Islam Fatimah (RSIF), sehingga para atasan perlu untuk memperhatikan motivasi maupun setiap permasalahan yang dihadapi oleh perawat sehingga akan berdampak baik pada pengendalian diri masing-masing perawat dan akan berdampak baik pula pada kepuasan kerja yang dirasakan perawat sehingga perawat dapat

melaksanakan tugas yang diberikan dengan kepercayaan diri yang baik.

Dari hasil penelitian terungkap bahwa kontrol diri atau *locus of control* ternyata mampu untuk mempengaruhi kepuasan kerja yang akan berdampak juga pada kinerja pada akhirnya, sehingga model pembimbingan atau pendampingan melalui pelatihan ataupun sejenisnya tersebut patut untuk dipertahankan Rumah Sakit Islam Fatimah.

Sedangkan saran bagi peneliti selanjutnya yakni Hendaknya mampu mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan konsep ataupun tema yang sejenis. Seperti menambahkan variabel kompensasi, psychological well-being, self efficacy, maupun variabel lain yang berhubungan dengan psikologi diri.

Selain beberapa saran diatas, penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan yang menjadi gap atau celah untuk bisa diisi oleh peneliti selanjutnya, yakni jumlah sampel yang agak kecil, hanya 70 sampel. Sebaiknya ke depan, jumlah sampel penelitian dioptimalkan, apalagi jika menggunakan analisis jalur.

Selain itu, dalam penelitian ini ditemukan ada beberapa instrumen pengukuran variabel yang tidak valid, sehingga dihapus dan tidak digunakan sebagai item pengukuran dalam penelitian ini. Hal ini diduga terjadi karena jawaban responden yang notabene adalah perawat, banyak yang tidak optimal. Kemungkinan karena kesibukan pekerjaan. Oleh karena itu penting untuk tetap melakukan uji

validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran, meskipun peneliti mengadopsi dari instrumen penelitian yang sudah baku. Sebagai tambahan, penting juga untuk tetap memperhatikan alih bahasa dengan memperhatikan konteks penelitian, sehingga bahasa kuesioner bisa disesuaikan dengan responden penelitian.

## DAFTAR RUJUKAN

- Agustina, N. (2016). Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Amalia, S. (2014). Pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap kebahagiaan (*happiness*) pada lansia di Kota Malang (Studi integratif berdasarkan perspektif hedonia dan eudaimonia). Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Amalini, H. F., Musadieg, M. A., & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh *Locus of control* terhadap kepuasan kerja dan kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Ayudiaty, S. E. (2010). Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Caliendo, M., Deborah C.C., & Uhlendorff, A. (2010). Locus of Control and Job Search Strategies. IZA DP No. 4750. Retrieved from <ftp.iza.org/dp4750.pdf>

- Chandiramani, K. 2014. Locus of Control and Subjective Well-being: Examining Gender Differences. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 5(3) 325-329.
- Chang, S. H., & Lin, R. (2015). Building a Total Customer Experience Model: Applications for the Travel Experiences in Taiwan's Creative Life.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2015). *National Accounts of Subjective Well-being*. *American Psychologist*.
- Fitrianur, Situmorang, N. Z., & Tentama, F. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Subjective Well-Being Pada Ibu Jalanan.
- Griffin, R. W., & Moorhead, Gregory., 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South. Western.
- Harahap, N. H. (2018). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan.
- Hersch, R. K., Cook, R. F., Diane, Kaplan, S., Hughes, D., Ann, M., et al. (2016). *Reducing Nurses' Stress: A Randomized Controlled Trial of a Web-Based Stress Management Program for Nurses*. *Appl Nurs Res.* (<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27969025/>) diakses 16 Maret 2020.
- Lufiana, O. H. (2017). Hubungan antara *Subjective Well-being* dengan kepuasan kerja Guru Honorar. *Jurnal Psikologi*.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mujiasih, E. (2013). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*.
- Susanto, D. (2018). Pengaruh Smartphone dan *Locus of Control* : Keterkaitannya dengan Prestasi Belajar, Kualitas Tidur dan *Subjective Well-being*. *Jurnal Psikologi Sosial*.
- Triwijayanti, R. (2016). Hubungan *Locus of Control* dengan *Burnout* Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Tsalasah, E. F. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Psychological Well-Being* Dan *Subjective Well-Being*. Malang: Universitas Brawijaya.