

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Studi Pada Karyawan Planet Distro dan Orbit distro Banjarnegara, Jawa Tengah

Oleh

Syafiq Fadel Muhamad(20120410084)

fadeljojo@yahoo.com

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

2016

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of organizational commitment and locus of control toward the employees' performance in Planet Distro and Planet Distro Banjarnegara. In this research, the independent variables used were the organizational commitment and locus of control, whereas, the dependent variable was the employees' performance.

This research aims to identify the influence of organizational commitment, locus of control toward the employees' performance. The subjects of the research were all employees in Planet Distro and Orbit Distro Banjarnegara. The data collecting method used survey method by distributing questionnaires to 73 respondents. Furthermore, the data were analyzed using the multiple linear regression.

The result of the research showed that the organizational commitment and locus of control had positive and significant influence toward the employees' performance.

Key words: Organizational commitment, locus of control and employees' performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para

atasan atau manajer sering tidak memperhatikan, kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan yang merosot sehingga mengakibatkan perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius.

Kinerja yang baik dan sesuai harapan merupakan hal yang diharapkan dari semua organisasi. Menurut Dessler (2005) kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja nyata dan standar kerja yang ditetapkan. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku karyawan dengan standar kerja akan menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja disana. Komitmen biasanya lebih kuat di antara karyawan lama, mereka yang telah mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi, dan mereka yang bekerja di dalam tim yang berkomitmen.

Organisasi membutuhkan karyawan yang bersedia untuk bekerja keras demi kepentingan organisasi dan bersedia terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi. Perusahaan tidak hanya cukup memiliki faktor komitmen organisasional saja, melainkan suatu perusahaan harus mampu mengendalikan suatu peristiwa yang sering terjadi agar pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, karena dalam *locus of control* yang baik akan memberikan dampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja suatu pegawai. Hal ini merupakan salah satu cara agar karyawan tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat yang terjadi dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang sudah dilakukan, jadi *locus of control* sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Locus of control menurut Julianto (2002) menyatakan bahwa internal *locus of control* merupakan keyakinan seseorang untuk dapat menentukan nasib sendiri, tidak peduli lingkungan akan mendukung atau tidak. Pusat kendali atau *locus of control* merupakan sebuah variabel yang seringkali dikaitkan dengan *self esteem*, kepuasan kerja, etika kerja atau kinerja. Internal *locus of control* merupakan keyakinan seseorang untuk dapat menentukan nasib sendiri, tidak peduli lingkungan akan mendukung atau Individu yang memiliki *Locus of Control* eksternal sebaliknya lebih mudah merasaterancam dan tidak berdaya, maka strategi yang dipilih cenderung reaktif. *Locus of control* internal mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun

negatif sebagai konsekuensi daritindakan atau perbuatan diri sendiri dan berada dibawah pengendalian dirinya. *Locus of control* eksternal mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya (Lefcourt, 1982).

Planet Distro adalah sebuah perusahaan yang menyediakan berbagai macam kaos bermerek untuk sekedar bergaya mengikuti *style* anak muda masa kini. Fajar Fitriyam adalah pemilik planet distro yang berdiri tahun 2004 hingga saat ini Planet distro memiliki karyawan dengan jumlah 73. Karyawan planet distro kurang memiliki komitmen dan *locus of control* terhadap kinerjanya yang menyebabkan karyawan tidak bertahan lama bekerja di tempat tersebut dan kurang bisa mengontrol dirinya dengan menetapkan posisinya di dalam perusahaan. Ada beberapa karyawan planet distro yang hanya bertahan bekerja selama 3-4 bulan, hal tersebut tidak hanya sekali terjadi selama 1tahun.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Indra Gunawan (2010) yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung". Variable *locus of control* sebagai moderasi Berdasarkan hasil pengolahan penulis mengungkapkan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap *Locus of Control* pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung, hal ini sependapat dengan Mowday et al. (1987) dalam Ardiansah (2003) menyatakan komitmen organisasional sebagai: keinginan yang kuat seseorang untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, kesediaan untuk meningkatkan upaya yang lebih baik sebagai bagian dalam organisasi, keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati yang (2013) yang berjudul "pengaruh *Locus Of control* terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta" bahwa *Locus of control* berpengaruh secara positif terhadap kinerja". Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Komang dan Yessy Pisch (2011), membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control* dan kinerja. Dan penelitian yang dilakukan Indra Gunawan (2010) yang mengatakan bahwa *locus of control* secara langsung berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini penyederhanaan dari penelitian yang di lakukan oleh Indra Gunawan (2010) yang berjudul "**Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Nikkatsu Electric Works**

Bandung". Pada penelitiannya menggunakan responden seluruh karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul "**Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja pada Planet dan Orbit Distro Banjarnegara**". Dengan sampel seluruh karyawan yang ada di Planet dan orbit distro, penelitian melihat begitu pentingnya seseorang karyawan dapat bekerja secara maksimal dalam meningkatkan suatu kinerja di suatu perusahaan tersebut.

RUMSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian mengidentifikasa masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Seberapa besar pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan

KAJIAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006) adalah Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2008) kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008) kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor - faktor Yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta

tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik.

Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- 1) Variabel individu. Meliputi kemampuan dan ketrampilan baik fisik maupun mental, latar belakang (seperti: keluarga, tingkat sosial dan pengalaman) dan demografi (seperti: menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin).
- 2) Variabel psikologi. Meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.
- 3) Variabel organisasi. Meliputi sumber daya, kepemimpinan imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Dampak Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003) bahwa kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasi. Adapun dampak-dampak yang akan terjadi adalah

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- 2) Perbaikan kinerja.
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.

B. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins (2003) komitmen organisasional adalah suatu sikap merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Gibson et al (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasional melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, serta perasaan loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut berarti pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya.

Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi. Menurut (Allen dan Meyer 1997 dalam Priansa 2014) komitmen organisasional merupakan

keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Indikator Komitmen Organisaional

Allen dan Meyer (1997) dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional ada tiga, diantaranya:

- 1) *Affective commitment*, merupakan ketertarikan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri. selanjutnya Allen dan Meyer menyatakan bahwa pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi.
- 2) *Normative commitment*, merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Pegawai merasa harus bertahan karena loyalitas dan kunci dari komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi agar tidak pindah ke organisasi lain.
- 3) *Continuance commitment*, merupakan komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi dan kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan.

Dampak Komitmen Organisasional

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Ditinjau dari segi organisasi menurut Steers (1991) dalam Sopiah (2008), karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turn over, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada perusahaan.

Dampak komitmen organisasional menurut Sopiah (2008) dapat di tinjau dari sudut yaitu:

1) Di Tinjau Dari Sudut Organisasi

Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatkan kelembapan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan

sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan dan kurangnya loyalitas pada organisasi.

2) Di Tinjau Dari Sudut Pegawai

Komitmen pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai.

C. *Locus Of Control*

Menurut (Robbins dalam Aldofina 2012) bahwa *Locus of control* merupakan variabel penting yang dapat menjelaskan perilaku manusia dalam organisasi. *Locus of control* adalah derajat sejauh mana seseorang meyakini bahwa mereka dapat menguasai nasib mereka sendiri (Robbins, 2008). Sedangkan Suwandi dan Indriantoro (2001) mendefinisikan *Locus of Control* mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya.

Reiss dan Mitra (1998 dalam Lucyanda dan Endro 2012) membagi *locus of control* menjadi dua yaitu *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*. *Locus of control* internal mengacu pada individu yang percaya bahwa suatu hasil tergantung pada usaha dan kerja keras seseorang sedangkan *locus of control* eksternal mengacu pada individu yang menganggap bahwa suatu hasil ditentukan oleh faktor dari luar individu tersebut, seperti nasib, keberuntungan, kesempatan dan faktor lain yang tidak dapat diprediksi.

Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi *Locus Of Control*

Robinson dan Shaver (1974) mengelompokkan faktor yang mempengaruhi perkembangan *Locus Of Control* menjadi 2, yaitu:

1) *Episodic antecedent*.

Episodic antecedent adalah kejadian-kejadian yang mempengaruhi perkembangan *locus of control* seperti kecelakaan atau kematian seseorang yang dicintai.

2) *Accumulation antecedent*.

Accumulation antecedent adalah kejadian-kejadian yang mempengaruhi perkembangan *locus of control* diskriminasi sosial, perasaan tidak berdaya dan pola asuh orang tua.

Dampak *Locus Of Control*

Locus Of Control diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Johnson, G.H. dan McGill, G.A (1988) dalam Mas'ud (2004;240) yaitu:

a. *Locus of control* internal.

Locus of Control internal melakukan pekerjaan lebih baik, dengan mengendalikan sendiri dan turut berpartisipasi dalam penyusunan anggaran.

b. *Locus of control* eksternal.

Locus of control eksternal berkinerja baik pada partisipasi dalam penyusunan anggaran yang kurang atau rendah.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi sangat dekat hubungannya dengan kehadiran atau absensi karyawan dan tingkat retensi karyawan. Anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya mungkin saja mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi (Anik dan Arifudin, 2003).

Komitmen dari tim kerja akan menaikkan koordinasi pekerja, ketika terjadi komitmen yang rendah, akan berakibat pada kurangnya produktifitas ataupun kreatifitas. Orang tidak akan bekerja dengan mengerahkan segala potensinya, karena menganggap tujuan organisasi tersebut hanya mencari komitmen karyawan sebagai suatu penangkal birokrasi dan mempersepsikan perasaan berkorban bagi karyawan. Uraian diatas didukung oleh Luthans (2002) yang menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya (Greenberg 1996 dalam Ayudiati 2012).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2012), membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan kinerja karyawan, demikian pula penelitian yang dilakukan oleh (Indra Gunawan 2010), membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis pertama penelitian sebagai berikut:

H1: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Locus of control terdiri dari internal dan eksternal. *Locus of control* internal adalah cara pandang dimana seseorang dapat menghadapi suatu peristiwa baik atau buruk yang disebabkan oleh tindakan dan usaha yang berasal dari dalam diri

mereka sendiri. Sedangkan *locus of control* eksternal adalah cara pandang dimana seseorang dapat menghadapi suatu peristiwa baik atau buruk yang disebabkan oleh faktor diluar kendali seperti keberuntungan, takdir, peluang dan sebagainya. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor internal akan lebih meningkatkan kinerja karyawan, karena adanya usaha dalam diri seseorang tersebut.

Dalam penelitian Yessy Pischa (2011) mengatakan bahwa jika individu cenderung memiliki internal *locus of control*, sehingga individu tersebut yakin akan kemampuannya untuk mengendalikan peristiwa yang mempengaruhi hidupnya, maka insentif akan membuat individu lebih cenderung untuk memaksimalkan kinerja, sedangkan individu dengan eksternal *locus of control* akan memperlemah dampak insentif individu terhadap kinerja. Hal itu terjadi karena individu yang memiliki eksternal *locus of control* percaya bahwa peristiwa yang terjadi padanya adalah dikendalikan oleh kekuatan lain di luar dirinya, sehingga walaupun terdapat insentif yang merupakan keuntungan baginya, tetapi pekerja akan berpikir hal tersebut akan sia-sia saja karena tidak akan mengubah kehidupannya di masa sekarang maupun masa depan, kecuali jika terjadi keberuntungan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Komang dan Yessy Pischa (2011), membuktikan bawa terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control* dan kinerja. Dan penelitian yang dilakukan Indra Gunawan (2010) yang mengatakan bahwa *locus of control* secara langsung berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka dirumusan hipotesis kedua penelitian sebagai berikut:

H2 :Locus of control berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja

METODE PENELITIAN

Objek & Subjek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Planet Distro dan Orbit Distro Banjarnegara, Jawa Tengah dan Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan dalam bidang pelayanan.

Jenis Data

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, disebut penelitian kuantitatif karena data yang dipakai berupa angka-angka. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer didapatkan melalui pengumpulan jawaban dari kuesioner yang berisikan beberapa item

pertanyaan yang berkaitan tentang komitmen organisasional, *locus of control* dan kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Planet Distro dan Orbit Distro Banjarnegara, Jawa Tengah. Sampling adalah suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan obyek penelitian (Nursalam, 2008). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling.

Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel pada penelitian ini sebanyak 73 responden.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner. Data yang diperoleh dari penelitian ini langsung (primer) dari kuisoner (angket) yang merupakan tehknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan yang sudah disiapkan oleh peneliti yang akan diberikan kepada responden untuk dijawab.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja karyawan (Y)

Mangkunegara (2013 dalam Aulia *et al.* 2015) mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan instrumen yang diadopsi oleh Andraeni (2005) dalam Laura dan Sunjoyo (2009) digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yang terdiri atas lima komponen, yaitu kemampuan, efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Pertanyaan untuk mengukur kemampuan dalam kuesioner berjumlah 10 (sepuluh) items. Pertanyaan untuk mengukur efektivitas dan efisiensi dalam kuesioner berjumlah 2 (dua) item.

Pertanyaan untuk mengukur otoritas dan tanggungjawab dalam kuesioner berjumlah 4 (empat) items. Pertanyaan untuk mengukur disiplin dalam kuesioner

berjumlah 6 (enam) items. Pertanyaan untuk mengukur inisiatif dalam kuesioner berjumlah 3 (tiga) items. Seluruh pertanyaan dapat dilihat pada Lampiran. Kuesioner untuk mengukur kinerja pegawai menggunakan skala Likert. dengan 25 item pertanyaan untuk mengidentifikasi adanya kinerja. Diukur dengan menggunakan 5 Skala likert, 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= netral, 4= setuju dan 5= sangat setuju.

Komitmen Organisasional (X1)

Komitmen organisasional menurut (Allen dan Meyer 1997 dalam Priansa 2014) adalah keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan instrumen yang diadopsi oleh Allen dan Meyer (1997), yaitu *affective commitmen*, *continuance commitmen* dan *normative commitmen* dengan 18 item pertanyaan untuk mengidentifikasi adanya komitmen organisasional. Diukur dengan menggunakan 5 Skala likert, 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3=netral, 4=setuju dan 5=sangat setuju.

Locus Of Control (X2)

Rotter (1966) yang dikutip dalam Ayudiati (2010) menyatakan bahwa *Locus of Control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya.

Indikator *locus of control* menurut Rotter (1992) yaitu *internal locus*, lebih aktif mencari informasi dan banyak mengambil inisiatif, lebih suka pada tantangan untuk maju, lebih percaya pada usaha, kemampuan dan kemauan dalam mencapai sukses. Indikator *eksternal locus*l yaitu, pasif dan hanya menerima informasi, kurang memiliki inisiatif, lebih percaya pada nasib dan suka bergantung pada orang lain, lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menyenangkan dengan 5 item pertanyaan untuk mengidentifikasi adanya *locus of control*. Diukur dengan menggunakan 5 Skala likert, 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= netral, 4= setuju dan 5= sangat setuju.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Liner Berganda, menunjukkan bahwa variabel KO (komitmen organisasi) memperoleh $Y=33,190+0,494 X_1+1,546 X_2 +e$ dari tabel bias kita lihat bahwa nilai signifikan dari komitmen adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengaruh sebesar +0,494 sehingga komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, maka H1 di terima.

b. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Liner Berganda, menunjukkan bahwa variabel LC (*locus of control*) memperoleh $Y=33,190+0,494 X_1+1,546 X_2 +e$ dari tabel bias kita lihat bahwa nilai signifikan dari *locus of control* adalah sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 yang artinya *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengaruh sebesar +1,546 sehingga *locus of control* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, maka H2 di terima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Planet Distro dan Orbit Distro. Hal ini berarti, semakin tinggi komitmen organisasional yang ditunjukkan karyawan maka akan menyebabkan kinerja individual karyawan Planet dan Orbit Distro juga semakin tinggi, oleh karena itu karyawan yang memiliki kepercayaan dan penerimaan penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, memiliki semangat yang diandalkan atas kemauan bekerja keras.

Berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi dan memiliki keterlibatan dalam sebuah organisasi akan mempunyai komitmen tinggi yang akan menyebabkan karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dalam mencapai tujuan organisasi sehingga meningkatkan kinerja. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen yang rendah cenderung tidak percaya dan tidak menerima penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, tidak ingin menjadi anggota organisasi dalam jangka panjang ditempat ia bekerja dan tidak semangat dalam bekerja. Hal ini akan menimbulkan perasaan tidak betah, bekerja setengah hati tanpa mematuhi aturan-aturan dan kinerjanya menurun sehingga proses kerja menjadi terganggu bahkan berhenti. Komitmen dipandang sebagai nilai terhadap organisasi yang menunjukkan

individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih besar sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik serta menyongkong kesajahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Ketika seorang karyawan berkomitmen dengan pekerjaannya maka sikap positif tersebut akan diinterpretasikan dengan perilaku-perilaku positif di tempat kerja, salah satunya ialah kinerja yang baik. Karyawan yang sadar akan tanggungjawabnya serta berkomitmen terhadap tugasnya tentu hal tersebut akan memacu karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Gunawan (2010) yang menyatakan bahwa "Komitmen organisasional memberikan kontribusi atau pengaruh secara langsung terhadap kinerja kerja, dimana semakin baik Komitmen Organisasional yang dilakukan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan". Pengujian hipotesis pertama tentang komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Setiap karyawan pasti akan mampu mengendalikan dirinya. Pengendalian diri (*locus of control*) terutama *locus of control* internal dapat diukur dari bagaimana karyawan tersebut dapat lebih aktif mencari informasi dan banyak mengambil inisiatif, lebih suka pada tantangan untuk maju, lebih percaya pada usaha, kemampuan, serta kemauan dalam mencapai sukses. Salah satu contoh yang terjadi di Planet Distro dan Orbit Distro yaitu ketika salah seorang karyawan tidak bisa masuk kerja, maka pegawai yang lainnya berinisiatif untuk menggantikan pekerjaannya serta bersedia mengambil resiko. Disamping itu, karyawan tersebut beranggapan bahwa dengan mereka suka rela menggantikan tugas rekan kerja lainnya akan meningkatkan kinerja individu dengan demikian dapat menunjukkan keinginan untuk maju. Dan karyawan lebih suka tantangan dalam pekerjaannya yang ditunjukkan dengan kemauan karyawan yang bersedia ditempatkan pada cabang kota lain, serta memberikan peluang bagi karyawan yang bekerja lebih dari 3 tahun untuk menerima tugas dengan tanggung jawab lebih, diantaranya manajer produksi, kepala *accounting* dan manajer personalia.

Pada Planet Distro dan Orbit Distro selain internal *locus of control* juga terdapat eksternal *locus of control*, contohnya pemberian bonus liburan tiap tahun yang

diberikan oleh perusahaan. Ada beberapa karyawan yang beranggapan bahwa bonus liburan tersebut bukan merupakan upah dari hasil kerjanya selama satu tahun, melainkan karena nasib keberuntungan yang sudah mereka terima.

Jika individu cenderung memiliki internal *locus of control*, individu tersebut yakin akan kemampuannya untuk mengendalikan peristiwa yang mempengaruhi hidupnya, maka kondisi tersebut akan membuat individu lebih cenderung untuk memaksimalkan kinerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Indra Gunawan (2010) yang menyatakan bahwa *locus of control* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan” dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional yang diterapkan oleh karyawan pada perusahaan mempengaruhi kinerja seorang karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya.
2. *Locus Of Control* mempunyai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *Locus Of Control* yang diterapkan oleh karyawan pada perusahaan mempengaruhi kinerja seorang karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya.

Keterbatasan

1. Tidak semua karyawan menjadi responden dalam penelitian ini, karena tidak semua karyawan mengembalikan kuesioner yang telah dibagikan oleh peneliti, sehingga penelitian ini belum menggambarkan informasi yang sesungguhnya.
2. Waktu penelitian yang terbatas sangat membatasi peneliti untuk lebih memaksimalkan pencarian data responden, karena tidak semua responden bersedia memberikan waktu yang singkat untuk pengisian kuisisioner.

Saran

1. Untuk penelitian yang selanjutnya akan lebih baik jika menambahkan variable kompensasi kepuasan terhadap kinerja karyawan karena Karyawan harus menerima hak-haknya sebagai karyawan yaitu imbalan atau kompensasi setelah mereka

menjalankan kewajiban. Masalah kompensasi merupakan suatu yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri.

2. Untuk Planet Distro dan Orbit Distro diharapkan dapat mempertahankan atau meningkatkan upaya-upaya yang telah dilakukan agar membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja contohnya dengan dengan di berikannya fasilitas dan memberikan kompensasi karyawan yang sudah berkorban selama karyawan bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh, 2006, Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus of Control* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat, *Thesis*, Universitas Diponegoro.
- Adolfina, 2012, *Locus of Control* Dan Kemampuan sebagai Determinan Kepuasan, Komitmen organisasi dan Kinerja Perawat Rumah Sakit di Kota Manado, *Disertasi*, Pascasarjana Universitas Hasanuddin. Makassar.
- An, Dyne, L, graham J.W, 2005, *Organizational Citizenship Behavior, Construct Redefinition Measurement and Validation*, *Academic Management Journal*.
- Arifin, Noor. 2012, Analisis Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8,(1).
- Aulia, N, Amalita et al, 2015. *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kompartemen Operasi I dan II PT Pupuk Kaltim)*
- Ayudiati, Soraya Eka, 2010, Analisis Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang, *Skripsi*, Universitas Diponegoro.
- Bernardin, H. John and Joyce, E.A. Russel, 2000, *Human Resource Management*, Alih Bahasa Diana Hertati. Mc. Graw Hill. Inc. Singapura.
- Brownell, Peter, 1982, *A Field Study Examination of Budgetary Participation and Locus of Control*. *The Accounting Review*, October, hal. 766-777.
- Falikhatun. 2003. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, dan Penerapan Sistem Informasi terhadap Kinerja Aparat Unit-unit Pelayanan Publik*. *Empirika, Jurnal Penelitian Ekonomi, Bisnis, dan Pembangunan*, Vol 16, hal. 263 -281

- Ghozali, Imam. 2014. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Hyatt, Troy A. dan Prawitt Douglas F., 2001. *Does Congruence between Audit Structure and Auditors' Locus of Control Affect Job Performance?*. *The Accounting Review*, hal. 263-274.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Michael T. Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi (Jilid 1)*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Lucyanda dan Endro, 2012. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Etis Mahasiswa Akuntansi Universitas Bakrie. *Media Research Akuntansi Vol 02 No 2*
- Mathis R.L dan Jackson J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*. Edisi kelima. Salemba Empat, Jakarta.
- Milkovich, G.T dan Boudreau, J.W. 2002. *Human Resource Management, Thirteenth Edition*, Irwin Bokk Team.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Robinson, J.P & Shaver, Shaver, P.R. 1974. *Measure of Social Psychological Attitudes*. Michigan, Institute of Social Research The University of Michigan.
- Rotter J.B. 1966. *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement*. *Psychological Monographs*, 80 Whole, No. 69.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta, Rajagrafindo Persada.
- Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Sumijah. 2015. Locus of Control pada Seminar Psikologi dan Kemanusiaan. Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. ALFABETA Bandung
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta, C.V Andi Offset.
- Yukl, G.A. 1998. *Leadership in Organizations*. Simon & Schuster Asia Pte. Ltd

