

HUBUNGAN LOCUS OF CONTROL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWATI YANG BERUMAH TANGGA DI PT.X TANGERANG

Tri Kamasanthi

Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul, Jakarta
Jln. Arjuna Utara Tol Tomang Kebon Jeruk, Jakarta 11510
trikamasanthi@yahoo.com

Abstrak

Sebagai karyawan yang berumah tangga dituntut untuk tetap komitmen pada perusahaannya begitu pula di dalam rumah tangganya. Komitmen terhadap organisasi bukan sekedar loyalitas terhadap perusahaan, melainkan sebuah proses yang terus berlangsung untuk menunjukkan perhatian mereka terhadap perusahaan. Karyawan dengan peran gandanya sering mengalami konflik antara keharusan untuk berkomitmen terhadap pekerjaan dan rumah tangganya. Salah satu faktor kepribadian yang menentukan keberhasilan dalam menjalani peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai karyawan adalah *locus of control*. *Locus of control* adalah suatu konsep yang menunjukkan derajat seberapa jauh seseorang mempersepsikan adanya hubungan kedekatan antara tindakan-tindakan yang dilakukannya dengan hasil yang ia terima, yaitu apakah peristiwa-peristiwa yang dialaminya merupakan akibat dari tindakan-tindakannya ataukah lebih disebabkan oleh kekuatan-kekuatan diluar kontrol dirinya.

Kata Kunci: *locus of control*, komitmen, perusahaan

Pendahuluan

Dewasa ini jumlah angkatan kerja perempuan Indonesia setiap tahun semakin meningkat. Perempuan bekerja, terutama yang telah berkeluarga, bukanlah suatu fenomena yang asing bagi masyarakat Indonesia pada saat ini. Kita seringkali menjumpai sebuah keluarga, suami maupun istri yang sama-sama bekerja. Hal ini dapat kita ketahui dari hasil survey Sosial Ekonomi Nasional yang dilakukan Biro Pusat Statistik setiap tahunnya. Dari survey ini diketahui jumlah perempuan bekerja yang berstatus menikah pada tahun 2000 adalah sebanyak 74.080 orang, pada tahun 2001 meningkat menjadi 91.454 dan pada tahun 2002 jumlah perempuan bekerja yang menikah adalah 81.609 orang yang tersebar dalam sektor industri manufaktur, perdagangan serta jasa perkantoran (www.biropusatstatistik.com). Berdasarkan data tersebut, jelaslah bahwa kiprah dan kontribusi yang diberikan tenaga kerja perempuan sudah harus ikut diperhitungkan dalam dunia industri dan bisnis. Berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, tampaknya partisipasi mereka juga harus diperhatikan, demi tercapainya hasil kerja yang produktif.

Seiring berjalannya waktu dan usia, maka perempuan pun memasuki tahap perkembangan selanjutnya. Mereka akan merasakan kebutuhan untuk menikah dan berkeluarga sebagai salah satu tugas perkembangannya serta memiliki peran ganda, yakni sebagai perempuan yang bekerja di lembaga pekerjaan atau ibu bagi anak-anaknya (Hurlock, 2003). Hal ini menyebabkan di satu sisi ia menjadi pekerja dan di sisi lain adalah seorang ibu

rumah tangga yang juga memiliki kewajiban terhadap keluarga, sama halnya dengan kewajiban terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Sebagai pekerja, perempuan akan dituntut untuk memenuhi kewajiban dari perannya sebagai pekerja sesuai dengan jenis pekerjaan dan kedudukannya. Sedangkan sebagai ibu rumah tangga, perempuan seringkali dituntut untuk melaksanakan tugas-tugas dan kewajibannya mengurus rumah tangga yaitu mengurus suami, anak, dan keadaan rumah tangganya.

Seperti kasus yang terjadi pada seorang ibu rumah tangga yang mempunyai dua orang anak dan juga bekerja sebagai akuntan di perusahaan terkenal, ia sering stress dan kewalahan mengerjakan peran ganda yang menyita banyak waktunya dan pada akhirnya ia memilih *resign* dari perusahaannya dan kembali lagi kepada nilai-nilai tradisional tentang seorang peran perempuan (Kompas Cyber Media, 2005).

Karyawan sebagai individu memiliki perbedaan karakteristik antara yang satu dengan yang lainnya, baik dalam karakteristik kompetensi (kemampuan) maupun karakteristik psikologis seperti kontrol diri, sikap, motivasi kerja, dan unsur-unsur kepribadian lainnya. Semua hal tersebut akan dapat mempengaruhi bagaimana cara karyawan berpikir dan berperilaku terhadap perusahaannya dan komitmen dengan perusahaannya. Untuk tetap komitmen pada perusahaannya, salah satu faktor penentu adalah kontrol diri (*locus of control*). *Locus of control* adalah keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap segala sesuatu yang terjadi pada dirinya, apakah disebabkan oleh faktor diri individu

tersebut (internal) ataukah karena faktor lain yang ada di luar diri individu (eksternal) (Rotter, 1966). Dalam hal ini adalah karyawan yang berkeluarga, bagaimana mereka menyeimbangkan antara pekerjaan dan rumah tangga. Mereka harus tetap berkomitmen di dalam rumah tangga dan pekerjaan serta harus mencari solusi yang tepat yang sesuai dengan diri mereka ketika mereka berada dalam situasi yang sulit. Misalkan, mereka harus tetap bekerja walaupun anak sedang sakit.

Karyawan yang memiliki *locus of control internal* kemungkinan besar akan mampu memecahkan konfliknya dan menempatkan diri secara tepat, hal itu dikarenakan bahwa orang yang cenderung memiliki *locus of control internal* akan memperlihatkan tindakan yang lebih aktif, mencoba langsung untuk mengendalikan setiap peristiwa yang terjadi, mencoba mencari lebih banyak informasi, mengendalikan situasi hidup mereka dan lebih menguasai lingkungan sekitarnya. Dengan perkataan lain, karyawan yang cenderung mempunyai *locus of control internal* akan mempunyai sikap yang positif terhadap apa yang terjadi pada diri mereka dan lingkungan sekitarnya. Karyawan dengan *locus of control internal* besar kemungkinan akan lebih perhatian terhadap pekerjaannya.

Sebaliknya, karyawan yang cenderung memiliki *locus of control eksternal* kemungkinan besar kurang mampu memecahkan konfliknya secara lebih tepat dan efisien. Dengan perkataan lain, karyawan yang memiliki *locus of control eksternal* akan mempunyai sikap yang negatif terhadap segala permasalahan yang terjadi di lingkungannya, baik itu di rumah tangga atau pun di perusahaannya sehingga kemungkinan ia akan mudah sekali terpengaruh dan terbawa dengan situasi lingkungan luarnya baik itu lingkungan rumah tangganya ataupun lingkungan pekerjaannya. Apabila karyawan telah memiliki sikap yang negatif terhadap persoalan yang dihadapi, maka ia akan cenderung mempunyai motivasi yang rendah untuk melakukan kewajiban dan rutinitasnya sebagai karyawan dan juga ibu rumah tangga karena mereka akan mudah untuk tidak konsentrasi, pasif, yang pada akhirnya mereka akan mudah menyerah pada keadaan dan juga pada lingkungannya. Jika sudah demikian maka karyawan akan memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan.

Menjalani status peran ganda, membutuhkan komitmen yang tinggi baik sebagai karyawan maupun sebagai ibu rumah tangga. Apabila berada di rumah, seorang karyawan akan dituntut komitmennya untuk memberikan perhatian pada anggota keluarganya yang lain, seperti suami dan anak. Di tempat kerja, mereka pun harus mempunyai komitmen dan tanggung jawab atas pekerjaan yang diper-

cayakan pada mereka hingga mereka harus menunjukkan prestasi kerja yang baik.. Dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi bukanlah sekedar loyalitas terhadap perusahaan, melainkan sebuah proses yang terus berlangsung dimana individu yang terlibat didalamnya menunjukkan perhatian mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang mempunyai *locus of control internal* kemungkinan besar akan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya, dikarenakan mereka memiliki sikap yang cenderung positif dan motivasi yang tinggi untuk tetap komit pada perusahaannya. Karyawan yang menunjukkan motivasi yang tinggi akan menunjukkan komitmen yang tinggi pula terhadap perusahaannya, lebih puas dengan pekerjaannya dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan rendah. Sedangkan karyawan yang memiliki *locus of control eksternal* kemungkinan besar akan mempunyai komitmen yang rendah terhadap perusahaannya, dikarenakan mereka memiliki sikap yang cenderung negatif dan motivasi yang rendah untuk tetap komit pada perusahaannya.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini ingin mengetahui hubungan *locus of control* terhadap komitmen organisasi pada karyawan yang berkeluarga. Rancangan penelitian dalam penelitian ini non-eksperimen, metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional yang bermaksud mengungkapkan bentuk hubungan timbal balik antara variabel yang diselidiki (Nawawi, 2005).

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

2. Sampel Penelitian

Adapun yang menjadi kriteria sampel dalam penelitian ini adalah :

Karyawan dengan usia 20-40 tahun (dewasa awal)

Penelitian ini difokuskan pada perempuan bekerja karena memang subyek penelitiannya adalah perempuan bekerja yang berusia 20-40 tahun yang bekerja pada perusahaan di Jakarta. Di samping itu usia 20-40 tahun adalah usia yang sangat produktif untuk bekerja dan mengambil peran baru sebagai pekerja.

Berstatus menikah dan mempunyai minimal satu orang anak

Menurut Papalia et.al., (1995) sejak usia 20 tahun (dewasa awal) individu memiliki kepribadian dan gaya hidup yang relatif stabil dan mulai meng-

ambil peran baru sebagai pekerja. Selain itu muncul pula keinginan untuk membina hubungan intim yang mengarah pada pernikahan sehingga pada umumnya di usia ini individu menikah dan menjadi orang tua (Hurlock, 2003). Minimal subyek memiliki satu orang anak, dijelaskan bahwa adanya kelahiran anak merupakan peristiwa baru yang menambah beban seorang ibu dan memerlukan perhatian yang lebih dalam mengurus rumah tangganya.

Lama bekerja dan status karyawan

Subyek penelitian minimal telah bekerja selama tiga tahun pada posisi yang sekarang dengan tujuan agar responden telah mengetahui tujuan dan nilai organisasi, telah memiliki pengalaman kerja, serta memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan (Ali Nina, 1996). Status karyawan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap, hal ini disebabkan karena karyawan kontrak sulit diukur tingkat komitmennya terhadap organisasi, apalagi jika kita melihat bahwa komitmen tersebut menyangkut aspek loyalitas (Kuntjoro, 2002).

Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah non probabilitas menggunakan teknik *purposive samplin*. *Sampling* secara *purposive* dilakukan dengan mengambil orang-orang yang terpilih betul oleh penulis menurut ciri-ciri spesifik yang dimiliki oleh sampel itu (Sugiyono, 2004).

Instrumen Penelitian

Alat Ukur

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini menggunakan alat ukur berupa kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner *locus of control* dan kuesioner komitmen organisasi. Pada penelitian ini, kuesioner yang digunakan berbentuk skala. Skala yang digunakan pada kedua kuesioner ini adalah skala *Likert*.

a. Kuesioner Locus of Control

Alat ukur *locus of control* dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Paul E. Spector (1988). Pernyataan yang disusun terdiri dari dua jenis yaitu, pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable* yang masing-masing berjumlah 25 item. Jadi, jumlah total pernyataan dalam skala *locus of control* sebanyak 50 item.

b. Kuesioner Komitmen Organisasi

Merupakan skala yang mengukur komitmen karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur

yang sudah baku, yaitu *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang dirancang oleh Porter & Steers (1982) yang terdiri 3 faktor, yaitu *organizational loyalty*, *organizational involvement*, *organizational identification* (Varona, 1996 dalam Sukandar, 2007).

Variabel Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *locus of control*, sedangkan variabel terikatnya adalah komitmen organisasi.

a. Locus of control

Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah *locus of control*. *Locus of control* didefinisikan sebagai suatu keyakinan (*belief*) yang dimiliki individu terhadap segala sesuatu yang terjadi pada dirinya, baik dari faktor individu itu sendiri (*internal*) atau karena faktor lain di luar individu tersebut (*eksternal*).

b. Komitmen Organisasi

Variabel tergantung (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi yang ditandai dengan tiga hal yaitu, penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi). Tinggi rendahnya komitmen organisasi ditunjukkan melalui skor total dari keseluruhan komponen. Semakin tinggi skor total berarti semakin tinggi komitmen organisasi dan sebaliknya, semakin rendah skor total berarti semakin rendah komitmen organisasi.

Pengujian Alat Ukur

Validitas

Uji validitas terhadap skala *locus of control* dan komitmen organisasi pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur sudah mengukur apa yang seharusnya diukur. Teknik perhitungan yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment*.

Reliabilitas

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur adalah *Alpha Cronbach*. Teknik *Alpha Cronbach* merupakan pengujian reliabilitas secara *internal consistency*.

Data Penunjang

Data penunjang (usia, penghasilan, masa kerja, jabatan, jumlah anak, dan status pekerjaan

suami) responden di analisis dengan uji *crosstabulation* dan *chi square*.

Uji Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *locus of control* terhadap komitmen organisasi maka teknik analisis statistik yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*.

Hasil

Gambaran Umum Responden Penelitian Usia Responden

Dari seluruh responden penelitian, terbanyak berusia 26-30 tahun, yaitu 26 responden (58%) dan yang paling sedikit berusia 31-35 tahun sebanyak 6 responden (13%) dan 36-40 tahun sebanyak 6 responden (13%).

Penghasilan per Bulan

Terlihat responden yang memiliki penghasilan kurang dari Rp 1.000.000 berjumlah 3 responden (7%), penghasilan Rp 1.000.000 sampai Rp 2.000.000 berjumlah 32 responden (71%), dan yang berpenghasilan Rp 3.000.000 sampai Rp 4.000.000 berjumlah 10 responden penelitian (22%).

Masa Kerja

Masa kerja responden sangat beraneka ragam. Responden terbanyak adalah yang telah bekerja dalam rentang waktu 3-4 tahun yaitu sebanyak 25 responden (56%), sedangkan responden paling sedikit adalah yang telah bekerja dalam rentang waktu lebih dari 8 tahun, yaitu sebanyak 2 responden (4%).

Jabatan

Jabatan responden dibagi menjadi 3 tingkatan yaitu, tingkat manajerial, yang termasuk di dalamnya adalah supervisor. Tingkatan yang kedua adalah tingkatan staf. Tingkatan ketiga adalah tingkat pelaksana.

Menggambarkan jabatan responden, dimana responden terbanyak adalah dengan jabatan pelaksana yaitu 38 responden (85%), sedangkan responden dengan jabatan staf adalah yang paling sedikit yaitu 2 responden (4%).

Jumlah Anak Responden

Responden yang memiliki jumlah anak 1 adalah responden terbanyak, yaitu berjumlah 22 responden (49%) dan responden yang memiliki jumlah anak 5 adalah responden terendah yaitu berjumlah 1 responden (2%).

Status Pekerjaan Suami

Responden yang memiliki suami bekerja sebesar 36 responden (80%) dan responden yang memiliki suami tidak bekerja sebesar 9 responden (20%).

Uji Normalitas Responden

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *SPSS for Windows* Versi 12.0, ditujukan untuk menjawab pertanyaan apakah syarat keterwakilan responden terpenuhi atau tidak sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan terhadap populasi (Arikunto, 2002). Uji normalitas hanya dilakukan terhadap *variable dependent* saja, Bahwa titik-titik data tersebar disekitar garis lurus, jadi asumsi kenormalan terpenuhi.

Gambaran Locus of Control Responden

Pengelompokkan *locus of control* internal dan eksternal dilakukan dengan perhitungan z-skor. Dari hasil perhitungan terhadap 154 responden tersebut diperoleh menjadi 45 responden yang memenuhi kriteria pengelompokkan *locus of control*, terdiri dari 13 responden (29%) dengan *locus of control* internal dan 32 responden (71%) dengan *locus of control* eksternal.

Gambaran Komitmen Organisasi Responden

Gambaran komitmen organisasi dari 45 responden penelitian yang memiliki komitmen tinggi adalah 25 responden (56%), sedangkan yang memiliki komitmen rendah adalah 20 responden (44%).

Dari hasil perhitungan deskriptif diperoleh hasil komitmen organisasi responden berdasarkan nilai mean yaitu untuk internal sebesar 88,38 dan untuk eksternal sebesar 93,09. Hal ini dapat dikatakan bahwa responden yang memiliki kecenderungan *locus of control* eksternal mempunyai komitmen organisasi yang tinggi dan responden yang memiliki kecenderungan *locus of control* internal mempunyai komitmen organisasi yang rendah.

1. Gambaran Komitmen Organisasi Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini, usia responden berkisar antara 20-40 tahun. Dari hasil penghitungan *crosstabulation*, diperoleh hasil tingkat komitmen terbanyak pada penelitian ini adalah responden dengan tingkat komitmen yang tinggi yaitu sejumlah 28 responden (62,2%) dan responden yang memiliki tingkat komitmen rendah sejumlah 17 responden (37,8%).

Lebih lanjut, peneliti melakukan analisis tambahan dengan melakukan uji *chisquare* untuk mengetahui hubungan antara usia dengan komitmen

responden. Hasil dari uji *chi-square* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,019 ($p < 0,05$) dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,060 dan berarti terdapat hubungan yang sangat rendah dan signifikan antara usia responden dengan komitmen. Artinya semakin tinggi usia seseorang maka komitmen terhadap organisasinya pun akan semakin tinggi.

2. Gambaran Komitmen Organisasi Responden Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan responden berkisar antara kurang dari Rp 1.000.000 sampai dengan Rp 4.000.000 per bulan. Pada responden yang memiliki penghasilan kurang dari Rp 1.000.000, yang memiliki komitmen tinggi sejumlah 2 responden (4,4%) dan komitmen rendah 1 responden (2,2%), pada subyek yang memiliki penghasilan Rp 1.000.000 sampai Rp 2.000.000 yang memiliki komitmen tinggi sejumlah 18 responden (40%) dan komitmen rendah sejumlah 14 responden (31,1%) dan responden yang memiliki penghasilan Rp 3.000.000 sampai Rp 4.000.000 yang memiliki komitmen tinggi adalah sejumlah 8 responden (17,8%) dan komitmen rendah sejumlah 2 responden (4,4%). Bila disimpulkan, berarti bahwa responden yang memiliki komitmen tinggi lebih banyak bila dibandingkan dengan responden yang memiliki komitmen rendah, yaitu komitmen tinggi sebesar 28 responden (62,2%) dan komitmen rendah sebesar 17 responden (37,8%).

Lebih lanjut, peneliti melakukan analisis tambahan dengan melakukan uji *chisquare* untuk mengetahui hubungan antara penghasilan responden dengan komitmen. Hasil dari uji *chi-square* diperoleh nilai signifikansi 0,372 ($p > 0,05$) berarti tidak terdapat hubungan antara penghasilan responden dengan komitmen yang dimilikinya.

3. Gambaran Komitmen Organisasi Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Dalam penelitian ini, masa bekerja responden adalah antara 3-4 tahun sampai lebih dari 8 tahun pada perusahaan tersebut. Pada responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun, yang memiliki komitmen tinggi sejumlah 17 responden (37,8%) dan komitmen rendah 8 responden (17,8%), pada responden yang memiliki masa kerja 5-6 tahun yang memiliki komitmen tinggi sejumlah 4 responden (8,9%) dan komitmen rendah sejumlah 9 responden (20,0%), yang memiliki masa kerja 7-8 tahun yang memiliki komitmen tinggi sebesar 5 responden (11,1%) dan komitmen rendah tidak ada (0%). Sedangkan pada responden yang memiliki masa kerja lebih dari 8 tahun yang memiliki komitmen tinggi sejumlah 2 responden (4,4%) dan yang memiliki komitmen rendah tidak ada (0%).

Lebih lanjut, peneliti melakukan analisis tambahan dengan melakukan uji *chisquare* untuk mengetahui hubungan antara masa bekerja responden dengan komitmen. Hasil dari uji *chi-square* diperoleh nilai signifikansi 0,006 ($p < 0,05$) dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,018 dan berarti terdapat hubungan yang sangat rendah dan signifikan antara masa bekerja responden dengan komitmen yang dimilikinya.

4. Gambaran Komitmen Organisasi Responden Berdasarkan Jabatan

Hasil dari penghitungan *crossstabulation* dapat dilihat pada lampiran E, terlihat bahwa responden yang memiliki komitmen tinggi adalah responden yang memiliki jabatan pelaksana, yaitu sebesar 24 responden (53,3%) sedangkan yang memiliki komitmen rendah ada pada jabatan manajerial dan staff, yaitu masing-masing sebesar 2 responden (4,4%).

Uji *chi square* yang dilakukan pada data jabatan responden dengan komitmen untuk melihat apakah terdapat hubungan keduanya. Dari hasil uji tersebut diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0,232 ($P > 0,05$) artinya tidak terdapat hubungan antara jabatan responden dengan komitmen.

5. Gambaran Komitmen Organisasi Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Pada data banyaknya jumlah anak yang dimiliki responden sebagian besar responden memiliki komitmen tinggi dan lebih terlihat pada responden yang memiliki jumlah anak 1, yaitu sebesar 15 responden (33,3%).

Peneliti melakukan uji *chi square* hubungan antara jumlah anak yang dimiliki responden dengan komitmen. Dari uji *chi square* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,495 ($p > 0,05$) artinya tidak terdapat hubungan antara jumlah anak yang dimiliki responden dengan komitmen organisasinya

6. Gambaran Komitmen Organisasi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan Suami

Analisis tambahan juga dilakukan terhadap status suami responden penelitian. Dari hasil penghitungan *crostabb* diperoleh hasil bahwa responden yang memiliki suami bekerja yang mempunyai komitmen tinggi sebesar 21 responden (46,7%), sedangkan yang mempunyai komitmen rendah sebesar 15 responden (33,3%). Responden yang memiliki suami tidak bekerja yang mempunyai komitmen tinggi sebesar 7 responden (15,6%), sedangkan yang mempunyai komitmen rendah sebesar 2 responden (4,4%). Hasil uji *chi square* status suami

dengan komitmen diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0,267 ($P > 0,05$) yang berarti tidak terdapat hubungan antara status pekerjaan suami dengan komitmen.

Hubungan Locus of Control Dengan Komitmen Organisasi

Untuk menjawab hipotesis penelitian ini maka dianalisis dengan korelasi *pearson product moment*, sehingga dapat diketahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control* dengan komitmen organisasi. Dari analisis tersebut, diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,455 dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Dengan kata lain, terdapat hubungan dalam kategori sedang dan signifikan antara *locus of control* dengan komitmen organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di PT. X, bahwa banyak terdapat karyawan yang memiliki kecenderungan *locus of control* eksternal dan memiliki komitmen tinggi. Hal tersebut dikarenakan jabatan mereka banyak terdapat pada level pelaksana yang bidang pekerjaannya lebih sesuai dengan pekerjaan yang terstruktur dan prosedural, sehingga mereka lebih reseptif dan konformis dalam menerima hasil keputusan.

Berdasarkan analisis tambahan, untuk data tambahan usia, penghasilan, lama bekerja, jabatan, jumlah anak, dan status pekerjaan suami, didapatkan hasil sebagai berikut : (1) Terdapat hubungan yang sangat rendah dan signifikan antara usia responden dengan komitmen organisasinya. (2) Tidak ada hubungan antara penghasilan responden dengan komitmen organisasinya. (3) Terdapat hubungan yang sangat rendah dan signifikan antara lama bekerja responden dengan komitmen organisasinya. (4) Tidak ada hubungan antara jabatan responden dengan komitmen organisasinya. (5) Tidak ada hubungan antara jumlah anak yang dimiliki responden dengan komitmen organisasinya. (6) Tidak ada hubungan antara status pekerjaan suami responden dengan komitmen organisasinya.

Daftar Pustaka

Armstrong, Michael. *"The Art of HRD: Human Resource Management (Vol 2)"*. Crest Publishing House, London, 1999.

Davis, K. & J. W. Newstrom.. *"Perilaku dalam Organisasi"*. (terjemahan: Agus Dharma), Erlangga, Jakarta, 1999.

Gibson, J. L, Ivancevich, J. M, & Donnelley, J. H.. *"Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses"*. Jilid I. Binarupa Aksara. Jakarta, 2003.

Greenberg, Jerald, Robert A. Baron, *"Behavior in Organizations"*, Fourth Edition. Allyn and Bacon. USA, 1997.

Hadi, Sutrisno, *"Metodologi Riset"* Jilid II, Andi Offset, Yogyakarta, 2000.

Hurlock, Elizabeth B. *"Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan"*. Edisi Kelima. Erlangga. Jakarta, 2003

Iverson, Roderick D, and Donna M. Buttigieg. *"Affective, Normative and Continuance Commitment: Can The Right Kind" of Commitment Be Managed?"*. Journal of Management Studies. 36. 3. p307 (2).

Kuntjoro, Z.S. *"Komitmen Organisasi"*. Informasi Psikologi [On-line] [http://www.e-psikologi.com/artikel/\(25 Juli 2002\)](http://www.e-psikologi.com/artikel/(25%20Juli%202002)).

Kurniasari, Luvy. *"Pengaruh komunikasi organisasi dan job security terhadap intensi turnover. Program Pasca Sarjana: Pengembangan SDM"*. Surabaya: Universitas Airlangga. Diambil Maret 2007 dari <http://www.damandiri.or.id/>. Surabaya. 2004

London, H. and Exner, J.E.Jr. *"Dimensions of Personality"*. John Wiley & Sons. (285). New York. 1978

Luthans, F. *"Perilaku Organisasi"*. edisi sepuluh: (penterjemah Vivin Andhika dkk). Andi Yogyakarta. 2006.

Mariono, Yeshen. *"Pengaruh persepsi siswa tentang pola asuh orang tua terhadap prestasi belajar siswa SMP X Jakarta Barat"*. Skripsi. Jakarta. Universitas Indonusa Esa Unggul. Jakarta, 2008

Meyer, John P. *"Organizational Commitment and Job Performance: It's The Nature of The Commitment That Counts"*. Journal of Applied Psychology. 78.538-551. 1998

Minner, Jhon B. *"Industrial Organization Psychology"*. New York: Jhon Willey & Sons. New York. 1992

- Mowday, R.T., Steers, R.M., Porter, L.W. 1998. *“Employee Organization Linkages: The Psychology Of Commitment”*, Absenteeism, and Turn Over. New York: Academic Press. New York. 1998
- Nawawi, H. Hadari. “Metode Penelitian Bidang Sosial”. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. Yogyakarta. 2005
- Papalia, D.E. & Olds, S.W. *“Human Development”*. New York: McGraw-Hill Inc.. New York. 1995
- Riady, Hanes. “Faktor determinan komitmen karyawan di Indonesia”. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*. Vol. 10 No.2, hal. 19-40. 2003
- Robins, Stephen P. *“Organization behaviour”* (7 ed.) New Jersey: Prentice-Hall. New Jersey. 2001
- Robinson, J.P. Shaver, P.R. and Wrightsman, L.S. *“Measures of Personality and Social Psychological Attitudes”*. Academic Press Inc. Harcourt Brace Jovanovich Publishers. San Diego. 1999
- Seniati, Ali Nina. “Hubungan Antar Persepsi, Diskrepansi Harapan-Harapan Persepsi dan Komitmen Karyawan dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Organisasi”. Tesis. Depok: Pasca Sarjana Universitas Indonesia, 1996
- Sheperd, Jeryl and Brian Mathews. 2000. *“Employee Commitment: Academic vs Practitioner Perspectives”*. *Journal Of Employee Relations*, 22 (6): 1-12
- Spector, Paul E.1992. *“Industrial & Organizational Psychology”*. New York: Jhon Willey & Sons.
- Spector, Paul E. *“Job Satisfaction: Application, Assesment, Causes and Consequences”*. SAGE Publication Inc. California. 1997
- Steers, R. M. “Efektivitas Organisasi” (Penerjemah: Magdalena J.) Erlangga. Jakarta. 1997
- Steers, R. M. and Porter , L. W. *“Motivation and Work Behaviour”*. USA: McGraw Hill Book Co. USA. 1998
- Sugiyono. “Statistika untuk Penelitian”. Alfabeta. Bandung. 2004
- Sukandar. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan di PT. X”. Skripsi. Universitas Indonusa Esa Unggul. Jakarta. 2007
- Temaluru, Johanes. 2001. “Kualitas SDM dari Perspektif PIO: Hubungan antara komitmen terhadap organisasi dan faktor-faktor demografis dengan kepuasan kerja karyawan”. Jakarta: Pengembangan Bagian PIO Fakultas Psikologi UI.2001
- Yulianto, Aries. “Diktat Pengantar Psikometri”. Esa Unggul Press. Jakarta. 2005
- Winarsunu, Tulus. “Statistik Dalam Penelitian Psikologi Dan Pendidikan”. UMM Press. Malang. 2004