

## PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *LOCUS OF CONTROL* KARYAWAN

Dimas Maulana Pasha Fauzan  
Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

### Abstrak

Salah satu faktor yang berpengaruh pada kesuksesan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan adalah tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak komitmen organisasi terhadap *locus of control* kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada 114 responden yang sudah bekerja. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert, sedangkan pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling. Untuk menganalisis hubungan antara variabel Komitmen Organisasi (X) dan *Locus of control* (Y), digunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *locus of control* dan komitmen organisasi sebesar 14%, sementara 86% dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkup penelitian. Kesimpulan ini memberikan pemahaman lebih lanjut tentang pentingnya komitmen organisasi dalam membentuk pola pikir karyawan terhadap kontrol diri dan lingkungan sekitarnya.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi, *Locus of control*, Kerja Karyawan

### Abstract

One factor that influences the success of a company in achieving its goals is the level of commitment that employees have towards the company. The purpose of this study is to investigate the impact of organizational commitment on employees' locus of control and job satisfaction. The research was conducted by collecting data through the distribution of questionnaires to 114 working respondents. The data collection method employed in this research used Likert scale questionnaires, while the samples were taken using purposive sampling techniques. Simple regression analysis was used to analyze the relationship between the Locus of control variable (Y) and Organizational Commitment (X). The research findings indicate a significant influence between adversity quotient and organizational commitment by 14%, while 86% is influenced by factors outside the scope of the study. This conclusion provides further understanding of the importance of organizational commitment in shaping employees' mindsets towards self-control and their surrounding environment.

**Keywords:** Organizational Commitment, Locus of control, Employee Work.

---

#### \*Corresponding Author:

Dimas Maulana Pasha Fauzan  
Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma  
Email: [dimd0209.dm@gmail.com](mailto:dimd0209.dm@gmail.com)

#### Article History

Submitted: 10 Mei 2024  
Accepted: 30 Agustus 2024  
Available online: 15 September 2024

## PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi. Sebagai komponen utama, sumber daya manusia memegang peran kunci dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Keberhasilan pengelolaan organisasi tidak hanya bergantung pada strategi dan struktur organisasi saja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh tingkat komitmen sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.

Komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan percaya dan merangkul tujuan dari organisasi serta memiliki keinginan untuk tetap bersama organisasi (Cohen, 2007; Muthuveloo & Rose, 2005). Konsep ini mencerminkan dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap tujuan, nilai, dan misi organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung bertahan di perusahaan, memberikan kontribusi positif terhadap kesuksesan perusahaan, dan aktif terlibat dalam pekerjaan mereka. Ini merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, meningkatkan motivasi karyawan, dan memastikan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Kekuatan dari komitmen organisasi dapat memengaruhi berbagai aspek perilaku karyawan, termasuk kepuasan kerja, kinerja, dan kemauan untuk melakukan lebih

dari tugas-tugas rutin mereka demi kebaikan organisasi.

Penelitian telah mengungkapkan bahwa komitmen organisasi karyawan dapat meningkatkan efektivitas organisasi melalui peningkatan kinerja dan kualitas pekerjaan, serta mengurangi tingkat keterlambatan, ketidakhadiran, dan turnover (Guzeler & Celiker, 2020; Razzaq et al., 2019). Pengembangan komitmen organisasi antar karyawan dapat ditingkatkan melalui berbagai variabel seperti usia, status perkawinan, jenis kelamin, *locus of control*, dan kepuasan kerja. Usia seseorang dapat memengaruhi tingkat komitmen terhadap organisasi karena pengalaman serta tahap karier yang telah dicapai. (Churchill et al., 2020). Jenis kelamin juga dapat memainkan peran dalam komitmen organisasi, dengan perbedaan preferensi dan nilai antara pria dan wanita. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi *locus of control*, yang mengacu pada keyakinan individu terhadap kontrol dalam hidupnya.

Hasil penelitian sebelumnya Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.4, No.1 Februari 2019 yaitu pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen merupakan integrasi dari perasaan kecintaan dan loyalitas yg tinggi dari karyawan kpd pekerjaannya atau perusahaannya. Karyawan yg memiliki komitmen tinggi terikat

secara emosional (afektif), rasional (normatif), dan memiliki keinginan karir jangka panjang (kontinuan). Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini menyatakan *Locus of Control* berpengaruh terhadap kinerja juga dilakukan oleh Putri (2018) dengan judul "Pengaruh *Self Efficacy* dan *Internal Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prima Jasa Bandung". Populasi keseluruhan sampel pada penelitian ini sebanyak 60 orang. Penelitian menggunakan data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *internal locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *self efficacy* dan *internal locus of control* memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu sebesar 58,6%. Pengaruh variabel independen yang dominan adalah *internal locus of control* dengan koefisien sebesar 50,9%, sedangkan *self efficacy* sebesar 7,7%.

Faishal Qorni (2021) pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan *Internal Locus of Control* Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa terdapat hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kompetensi dan *internal locus of control* terhadap kinerja aparatur pemerintah desa. sebesar 86,3% dan sisanya sebesar 13,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa komitmen organisasi, kompetensi dan *internal locus of*

*control* secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Penelitian telah menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah konstruksi yang memiliki dimensi sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi (Al-Jabari & Ghazzawi, 2019). Komitmen organisasi tidak hanya mencakup kesetiaan terhadap tujuan dan nilai perusahaan, tetapi juga menunjukkan sejauh mana individu merasa terlibat dan terikat dengan organisasi tempat mereka bekerja. Dalam konteks ini, komitmen organisasi mencerminkan rasa keterikatan dan kepedulian individu terhadap tujuan dan misi organisasi, serta tingkat partisipasi mereka dalam mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini menunjukkan pentingnya memahami dan mengelola komitmen organisasi sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja, motivasi, dan loyalitas karyawan dalam sebuah organisasi.

Komitmen organisasi dapat dikarakterisasi oleh tiga hal utama, yaitu keyakinan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha keras demi organisasi, dan keinginan yang besar untuk tetap bersama organisasi. Dalam konteks ini, komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan afektif atau emosional karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Abdelmoteleb, 2019). Komitmen organisasi diakui secara luas sebagai sebuah konstruksi multidimensi yang kompleks (Afshari et al., 2019). Dengan memahami dan mengelola berbagai dimensi komitmen organisasi ini,

organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap visi dan tujuan bersama.

Menurut (Battistelli et al., 2019), komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan berdampak pada keputusan untuk tetap atau meninggalkan keanggotaan dalam organisasi. Mereka mengidentifikasi tiga komponen berbeda dari komitmen organisasi, yaitu afektif, kelanjutan, dan normatif. Komponen afektif mencakup perasaan positif karyawan terhadap organisasi, sedangkan komponen kelanjutan mencakup pertimbangan praktis seperti investasi karyawan dalam organisasi. Komponen normatif menekankan kepatuhan karyawan terhadap norma-norma organisasi atau tuntutan moral untuk tetap berkomitmen. Dengan memahami dan mengklasifikasikan komitmen organisasi ke dalam ketiga komponen ini, organisasi dapat lebih efektif dalam mengelola dan memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi demi mencapai tujuan bersama.

*Locus of control* adalah konsep dalam psikologi kepribadian yang mengacu pada persepsi seseorang terhadap sejauh mana mereka mengontrol kejadian-kejadian dalam hidup mereka (Rotter, 1971; Sukma, 2012). *Locus of control* terbagi menjadi dua, yaitu internal dan eksternal. Individu dengan *locus of control* internal meyakini bahwa mereka memiliki kendali atas kehidupan mereka dan takdir mereka ditentukan oleh tindakan mereka sendiri.

Mereka cenderung proaktif dalam menghadapi tantangan dan lebih percaya diri dalam meraih tujuan. Sebaliknya, individu dengan *locus of control* eksternal cenderung menganggap kehidupan mereka dipengaruhi oleh faktor eksternal atau kebetulan. Pemahaman akan jenis *locus of control* dapat memengaruhi sikap individu terhadap masalah dan membantu mereka mengatasi hambatan-hambatan dengan lebih efektif (Kay et al., 2020). Oleh karena itu, pemahaman terhadap *locus of control* dapat membantu individu untuk mengoptimalkan potensi diri dan menghadapi berbagai situasi hidup dengan lebih baik.

Komitmen organisasi dan *locus of control* merupakan dua variabel yang memiliki hubungan. Berdasarkan penelitian Purnamasari (2021) ditemukan bahwa komitmen organisasi dan *locus of control* memiliki hubungan yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan internal *locus of control* dan komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sedangkan karyawan dengan eksternal *locus of control* dan komitmen organisasi yang rendah cenderung memiliki kinerja yang kurang baik. Oleh karena itu, urgensi penelitian ini adalah untuk menguji komitmen organisasi terhadap *locus of control* pada kepuasan kerja karyawan UPN Veteran Jakarta. Kebaharuan dari penelitian ini adalah memisahkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel X (bebas) dan *locus of control* sebagai variabel Y (terikat). Penelitian sebelumnya menjadikan variabel

komitmen organisasi dan *locus of control* menjadi satu variabel, yaitu variabel bebas.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi hubungan antara tingkat komitmen organisasi karyawan dengan *locus of control* yang dimiliki oleh individu. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana komitmen organisasi dapat memengaruhi pola pikir individu terhadap kontrol diri dan lingkungan dalam konteks lingkungan kerja.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang saling berhubungan antara komitmen organisasi dan *locus of control*, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara optimal.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Menurut Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasari oleh filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berfokus pada pengukuran dan analisis hubungan sebab-akibat dari dua atau lebih variabel. Penelitian kuantitatif mengambil jarak antara peneliti dengan objek yang akan diteliti melalui instrumen penelitian dan bersifat mengukur. Metode ini digunakan untuk menjelaskan

hubungan sebab-akibat dan menguji hipotesis yang diajukan. Survei dalam penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan sebab-akibat dan menguji validitas hipotesis, sekaligus untuk meramalkan atau memprediksi kejadian yang akan terjadi (Riduwan & Kuncoro, 2007). Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini fokus pada pengumpulan data numerik yang bisa dianalisis secara statistik untuk mendukung temuan terkait hubungan kausal dan validitas hipotesis. Dengan demikian, metode survei dalam penelitian ini memberikan wawasan yang jelas dan kuat terhadap fenomena yang diteliti.

Variabel yang diteliti adalah komitmen organisasi (X) terhadap *locus of control* (Y). Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer didapatkan dari jawaban melalui pengisian kuesioner. Kuesioner didistribusikan melalui penyebaran online (*Google Forms*) kepada orang yang sudah bekerja pada Perusahaan atau suatu organisasi. Data sekunder diperoleh peneliti dari sejumlah referensi buku dan jurnal yang terkait dengan penelitian.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling menggunakan teknik purposive sampling. Penelitian ini melibatkan 114 responden yang merupakan karyawan atau pegawai dari sebuah perusahaan atau organisasi. Dalam pengambilan sampel purposive, responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang

## PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *LOCUS OF CONTROL*

Dimas Maulana Pasha Fauzan

mendalam dan representatif dari populasi yang diperlukan.

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden**

No.	Karakteristik	Frekuensi
1.	Usia	
	a. 20-30 tahun	80
	b. 31-45 tahun	24
	c. 46-58 tahun	10
2.	Jenis Kelamin	
	a. Laki-laki	75
	b. Perempuan	39
3.	Pendidikan	
	a. SMA/SMK	97
	b. S1	17
4.	Masa Kerja	
	a. 3-10 tahun	75
	b. 11-20 tahun	29
	c. > 30 tahun	10

Dengan jumlah responden yang cukup besar, diharapkan data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai topik yang diteliti. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat memastikan bahwa responden yang dipilih memiliki karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan penelitian untuk mendukung validitas dan reliabilitas temuan yang diperoleh.

Instrumen merupakan sebuah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena sosial yang sedang diamati. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa lembar pernyataan kuesioner yang menyangkut indikator variabel Komitmen Organisasi dan *Locus of Control*. Variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert, seluruh item pernyataan kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 4 pilihan jawaban (Sangat Setuju, Setuju, Tidak

Setuju, dan Sangat Tidak Setuju) untuk menghindari kecenderungan responden memilih jawaban Ragu-ragu atau Netral dari pernyataan-pernyataan yang diajukan. Variabel komitmen organisasi menggunakan alat ukur komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1987), terdiri dari 24 item dan mengukur tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Alat ukur tersebut memiliki reliabilitas 0,938. Variabel *locus of control* menggunakan skala IPC dari Levenson (2011) yang terdiri dari 24 item model skala likert, terdapat tiga dimensi locus of control, yaitu *internal*, *powerful others*, dan *chance*.

Penelitian ini menggunakan metode *non-probability* sampling dengan teknik purposive sampling dalam pengambilan sampel. Analisis data menggunakan alat analisis regresi linier sederhana, di mana variabel *locus of*

## PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *LOCUS OF CONTROL*

Dimas Maulana Pasha Fauzan

*control* (Y) dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi (X). Alat ukur dalam penelitian ini adalah *Software Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 25 for Windows. Dengan menggunakan metode pengumpulan data yang terstruktur dan analisis regresi linier, penelitian

ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara komitmen organisasi dan *locus of control*. Analisis data dengan bantuan SPSS diharapkan dapat memberikan hasil yang akurat dan informatif terkait hubungan antara kedua variabel tersebut.

### HASIL

**Tabel 3**  
**Uji Hipotesis**

Variabel Bebas (Prediktor)	Variabel Terikat	F	R <sup>2</sup>
Komitmen Organisasi	Locus of Control	17.935*	.138

\* $p < 0,05$

Penelitian ini menggunakan metode regresi sederhana dengan komitmen organisasi (X) dan *locus of control* (Y) sebagai variabel utama. Dari data yang terdokumentasi dalam tabel 3, terlihat bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap *locus of control* ( $F = 17.935$ ,  $p = .000$ ). Pengaruh signifikan komitmen terhadap *locus of control* menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, komitmen dapat menjadi faktor yang berkontribusi terhadap pola pikir individu terkait kontrol internal mereka. Interpretasi yang lebih mendalam dan analisis lanjutan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan memperkaya pengetahuan dalam bidang ini.

Komitmen organisasi pada karyawan UPN Veteran Jakarta dapat diterima dengan hasil pekerjaan karyawan di perusahaan, dengan adanya komitmen yang diterapkan dalam diri masing-masing karyawan, mereka memiliki semangat untuk bekerja dan

dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan. Peningkatan Komitmen organisasi akan diiringi dengan peningkatan *locus of control* karyawan.

Lebih lanjut, berdasarkan koefisien determinasi, diketahui bahwa komitmen organisasi berperan sebesar 13,8%, yang dapat disederhanakan menjadi 14%, terhadap variabel Y (*Locus of control*). Artinya, sekitar 14% variasi dalam *locus of control* dapat dijelaskan oleh tingkat komitmen responden terhadap organisasi. Namun, sekitar 86% sisa variasi dalam *locus of control* tidak mampu dijelaskan oleh tingkat komitmen organisasi yang menjadi fokus penelitian ini.

Hasil ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi *locus of control* selain dari komitmen organisasi. Meskipun komitmen organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *locus of control* individu, terdapat faktor-faktor lain seperti pengalaman

pribadi, lingkungan sosial, atau faktor genetik yang juga berperan dalam memengaruhi pola pikir individu terkait *locus of control*. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih holistik dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi pada perilaku individu terkait dengan *locus of control*.

Interpretasi hasil ini menegaskan perlunya pendekatan yang komprehensif dalam memahami hubungan antara komitmen organisasi dan *locus of control* individu. Meskipun komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan, penelitian lanjutan bisa fokus untuk mengeksplorasi faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi *locus of control* secara lebih mendalam. Dengan demikian, penelitian ini memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan riset lebih lanjut guna menemukan faktor-faktor tambahan yang dapat menjelaskan variasi *locus of control* individu di luar dari pengaruh komitmen organisasi. Hal ini akan memberikan pemahaman lebih mendalam dan konteks yang lebih luas dalam menangani isu-isu yang berkaitan dengan *locus of control* pada tingkat individu.

## **DISKUSI**

Dalam penelitian ini, pengaruh komitmen terhadap *locus of control* sebesar 14%, sedangkan 86% dari variasi lainnya di luar penelitian juga memengaruhi komitmen organisasi. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya, meskipun penelitian sebelumnya belum ada yang menjadikan *locus of control* sebagai variabel terikat. Seperti yang

dilakukan oleh Faishal (2021) yang meneliti pengaruh komitmen organisasi, kompetensi, dan internal *locus of control* terhadap kinerja aparatur pemerintah desa, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kompetensi, dan internal *locus of control* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu sebesar 86.3%.

Hasil penelitian Dunda, Kamase, Asis, dan Nur (2020) yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Locus of Control terhadap Kinerja yang Dimediasi Kepuasan Karyawan Outsourcing pada PT. Sederhana Karya Jaya" menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu peningkatan variabel komitmen, akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan PT. Sederhana Karya Jaya di Manado Sulawesi Utara. Lebih lanjut, masih dalam penelitian tersebut, locus of Control ditemukan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian-penelitian sebelumnya memberikan wawasan yang penting mengenai pentingnya faktor-faktor seperti komitmen organisasi, kompetensi, dan internal *locus of control* dalam meningkatkan kinerja individu. Implikasinya, penting bagi organisasi atau institusi untuk memperhatikan dan mendorong aspek-aspek ini dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja para pegawai. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang

hubungan ini, manajemen dapat merancang kebijakan dan program pengembangan yang lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja para pegawai.

Kebaruan dari penelitian ini adalah menjadikan variabel *locus of control* sebagai variabel yang terpisah dari komitmen organisasi, yaitu variabel terikat. Kelebihan dari penelitian ini memberikan kontribusi tambahan bagi penelitian di bidang yang sama, mengkonfirmasi pentingnya komitmen organisasi, kompetensi, dan *locus of control* sebagai faktor-faktor yang berperan dalam pengaruh terhadap kepuasan kinerja individu. Selain itu, penelitian ini memberikan kesempatan bagi manajemen organisasi untuk mempertimbangkan aspek-aspek tersebut dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan. Keterbatasan penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Selain itu, hanya memfokuskan pada karyawan di satu instansi. Penelitian ini belum menggunakan pendekatan longitudinal, sehingga belum dapat melacak perubahan dalam komitmen organisasi dan *locus of control* pada kepuasan kerja dari waktu ke waktu.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil dari penelitian ini mengungkapkan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap *locus of control*, yang menandakan bahwa individu yang mampu mengontrol sikap dan keputusan mereka

cenderung mempertahankan pekerjaan mereka atau bahkan perusahaan tempat mereka bekerja. Temuan ini memberikan kesimpulan yang penting dalam konteks hubungan antara komitmen organisasi dan *locus of control*. Sebuah individu yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja cenderung memiliki kemampuan untuk mengendalikan sikap dan keputusan mereka dalam lingkungan kerja. Hal ini dapat mengarah pada rasa keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan dan perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan adanya keterkaitan antara komitmen organisasi dan *locus of control*, perusahaan dapat berpotensi untuk mengidentifikasi dan menjaga karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi sebagai aset berharga. Mempromosikan komitmen organisasi yang kuat dan mendorong pengembangan *locus of control* yang positif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan membangun loyalitas karyawan.

Adapun beberapa saran praktis yang dapat diterapkan untuk mengatasi dan memanfaatkan hubungan antara komitmen organisasi dan *locus of control* yang diungkapkan dalam penelitian yakni, mendorong keterlibatan karyawan, dimana perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mendorong partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan memberikan

tanggung jawab yang sesuai. Hal ini dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dan organisasi, yang pada gilirannya dapat memperkuat komitmen organisasi pada *locus of control* karyawan.

Saran bagi penelitian selanjutnya adalah dapat memperluas pengetahuan tentang dinamika hubungan antara variabel-variabel lain dan memberikan wawasan yang lebih mendalam dalam konteks yang lebih luas. Penelitian lanjutan dapat fokus untuk mengungkap mekanisme yang mendasari pengaruh ini dan bagaimana variabel lain dapat memengaruhi interaksi antara komitmen dan *locus of control*.

Para peneliti dapat melanjutkan penelitian ini dengan melibatkan kerangka teoritis yang lebih luas, seperti Teori Keterlibatan Kerja (Engagement Theory) atau Teori Sifat Kepribadian (Personality Theory), untuk memperdalam pemahaman mengenai hubungan antara komitmen organisasi, *locus of control*, dan kepuasan kerja.

Selain itu, penelitian dapat berkembang dengan menerapkan pendekatan multidimensional dalam mengukur komitmen organisasi, *locus of control*, dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan longitudinal, sehingga dapat melacak perubahan dalam komitmen organisasi, *locus of control*, dan kepuasan kerja dari waktu ke waktu. Hal ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai dinamika hubungan antara ketiga konstruk tersebut dan melihat dampak jangka

panjang dari intervensi atau kebijakan yang diterapkan dalam organisasi. Dengan demikian, saran-saran teoritis tersebut dapat membantu dalam pengembangan pengetahuan dan pemahaman mengenai kompleksitas hubungan antara komitmen organisasi, *locus of control*, dan kepuasan kerja karyawan dalam konteks psikologi organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdelmoteleb, S. A. (2019). A new look at the relationship between job stress and organizational commitment: A three-wave longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 34(3), 321–336.
- Afshari, L., Young, S., Gibson, P., & Karimi, L. (2019). *Organizational commitment: exploring the role of identity*. *Personnel Review*.
- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11(1).
- Battistelli, A., Odoardi, C., Vandenberghe, C., Di Napoli, G., & Piccione, L. J. H. R. D. Q. (2019). Information sharing and innovative work behavior: The role of work-based learning, challenging tasks, and organizational commitment. *Human Resource Development Quarterly*, 30(3), 361-381.
- Churchill, S. A., Munyanyi, M. E., Prakash, K., & Smyth, R. (2020). *Locus of control* and the gender gap in mental health. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 178, 740–758.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 17(3), 336-354.

## PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *LOCUS OF CONTROL*

Dimas Maulana Pasha Fauzan

- Dunda, N., Kamase, J., Asis, N., & Nur, M. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Kepuasan Karyawan Outsourcing Pada Pt. Sederhana Karya Jaya. *Jurnal Sosio Sains*, 6(1), 1-10.
- Faishal, Qorni. (2021). Pengaruh Komitmen organisasi, Kompetensi dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa. *Jurnal Ekonomi Dan Teknik Informatika*, 9 (2).
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 14(1), 102-120.
- Kay, K., Rogger, D., & Sen, I. (2020). Bureaucratic locus of control. *Governance*, 33 (4), 871–896.
- Levenson, H. (2011). Levenson IPC Scale. 28 *MEASURES OF LOCUS OF CONTROL*, 13.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1987). A longitudinal analysis of the early development and consequences of organizational commitment. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 19(2), 199.
- Muthuveloo, R., & Rose, R. C. (2005). Typology of organizational commitment. *American Journal of Applied Science*, 2 (6), 1078–1081.
- Pumamasari, et al. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Aparatur Kecamatan Garut Kota. *Journal of Knowledge Management*, 15 (2).
- Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Ali, M., & Tehseen, S. (2019). Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance. *Business Process Management Journal*.
- Riduwan & Kuncoro, E.A. (2007). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Alfabeta.
- Rotter, J. B. (1971). Locus of Control scale. *Psychology Today*, 42
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukma, T. R. (2012). *Hubungan antara locus of control dengan stres kerja karyawan di CV. Duta Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Putri, R. A., & SE, S. C. R. (2018). *PENGARUH SELF EFFICACY DAN INTERNAL LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PRIMAJASA BANDUNG* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).