

**KOMITMEN ORGANISASI DAN KREATIVITAS KARYAWAN
EVENT ORGANIZER DITINJAU DARI PERBEDAAN
*LOCUS OF CONTROL***



SKRIPSI

Disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai
gelar sarjana S-1 Psikologi

Disusun oleh :

Ummun Wafiah
F 100 000 222

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2008**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi tak akan lepas dari sumbangan sumber daya manusia, karena manusia memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat melalui sumbangan-sumbangan yang berupa tenaga maupun pikiran-pikirannya. Manusia sebagai anggota organisasi memegang peranan penting bagi usaha mencapai tujuan tersebut. Dalam hal ini dilihat seberapa jauh dukungan yang diberikan manusia tersebut kepada organisasi. Dukungan tersebut berupa komitmen yang tinggi kepada organisasi atau perusahaan.

Mowday dkk (1982) Komitmen organisasi menunjukkan pada hubungan antara karyawan dengan organisasinya, yang merupakan orientasi seseorang pada organisasi tempatnya bekerja, sehingga bersedia menyumbangkan tenaganya dan mengikat dirinya melalui aktivitas-aktivitas dan keterikatan dalam organisasi untuk mencapai tujuan atau kesuksesan organisasi.

Menurut James dkk (Setiadi, 2001) kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dan mememanajementi perusahaan merupakan salah satu daya saing perusahaan. Salah satu kunci sukses dalam manajemen perusahaan tersebut adalah komitmen. Hal ini berarti komitmen organisasi yang dimiliki karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Apabila setiap anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi maka besar kemungkinan keberhasilan atau kesuksesan dapat tercapai.

Keberhasilan suatu organisasi akan berdampak baik bagi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan dan karyawannya.

Persoalan komitmen organisasi merupakan persoalan yang tidak bisa diabaikan dalam bidang industri. Komitmen organisasi sangat erat kaitannya dengan situasi dan kondisi perusahaan, apabila dalam suatu perusahaan atau perindustrian keadaannya sesuai dengan harapan karyawan, maka akan menimbulkan suasana yang dapat menyenangkan karyawan, sehingga karyawan akan merasa puas dan betah untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Di samping itu pengalaman individu di tempat kerjanya akan mewarnai sikapnya di luar lingkungan pekerjaannya dan kebahagiaannya secara umum (Jewel dan Siegall, 1998).

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa tingkat komitmen karyawan pada perusahaan dapat mempengaruhi prestasi kerja, masa kerja, perilaku agresif yang berupa sabotase, *turn over*, pemogokan, absensi yang tinggikesalahan yang disengaja dan sebagainya. Komitmen dikembangkan berdasarkan bentuk hubungan yang sifatnya *Exchange theory* yaitu terdapat hubungan yang timbal balik antara pemenuhan kebutuhan karyawan yang diterima dari tempat kerja dengan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Bila karyawan bersikap loyal terhadap tempat kerja, maka perusahaan akan memberikan *reward* yang sesuai. Kesesuaian reward dengan kontribusi membuat karyawan termotivasi untuk tetap berusaha memelihara kinerjanya (Yulianie dkk, 2003).

Mondy dan Noe (Kusumawati, 1999) mengemukakan bahwa komitmen organisasi yang rendah dapat menyebabkan terjadinya pengunduran diri (*resignation*), pemberhentian (*termination*), pemberhentian sementara (*i*), pemecatan (*discharge*), dan pensiun (*retirement*). Apabila karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah mereka akan sibuk mencari kesempatan kerja di luar dan secara aktif akan mencarinya, dan jika mereka memperoleh kesempatan yang lebih baik mereka akan pindah kerja. Namun jika kesempatan itu tidak tersedia atau yang tidak tersedia tidak lebih baik dari yang sekarang/kurang menarik, maka secara emosional dan mental mereka akan keluar dari perusahaan, yaitu dengan melakukan hal-hal yang dapat merugikan perusahaan seperti datang terlambat, membolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk bekerja dan berusaha dengan baik.

Di era pembangunan ini, khususnya bidang perusahaan industri dan organisasi kreativitas sangat diperlukan bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi tersebut, karena dengan adanya kreativitas perusahaan akan menemukan cara-cara baru dalam menanggapi setiap permasalahan dan untuk kemudian menyelesaikannya. Kreativitas itu sendiri tidak harus berupa hasil karya seni, namun dapat pula mencakup ide-ide yang berkaitan dengan kegiatan sosial maupun psikis. Menurut Munandar (Sutjiaputra, 2004) kreativitas dapat ditinjau dari empat segi (empat P), yaitu:

1. Kreativitas dari segi aspek pribadi, muncul dari keunikan pribadi individu dalam interaksi dengan lingkungannya.

2. Kreativitas sebagai proses, mencerinkan kelancaran, kelenturan (fleksibilitas) dan orisinalitas (keaslian) dalam berpikir dan berperilaku.
3. Kreativitas sebagai proses (pendorong), membutuhkan dorongan dari dalam individu (berupa minat, hasrat dan motivasi) dan dari luar (lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat) agar dapat diwujudkan.
4. Kreativitas sebagai produk, merupakan suatu ciptaan yang baru atau orisinal dan bermakna bagi individu atau bagi lingkungannya.

Salah satu arti kreativitas yang paling populer menekankan pembuatan sesuatu yang baru dan berbeda. Kebanyakan orang menganggap bahwa kreativitas dapat dinilai melalui hasil atau apa saja yang diciptakan seseorang. Akan tetapi kreativitas tidak selalu membuahkan hasil yang dapat diamati dan dinilai. Ditambahkan pula bahwa kreativitas merupakan salah satu istilah yang sering digunakan meskipun merupakan istilah yang taksa (*ambiguous*) dalam penelitian psikologi sekarang ini (Sutjiaputra, 2004).

Bakat kreatif dimiliki oleh setiap orang meskipun dalam derajat dan bentuk yang berbeda. Bakat kreatif harus dipupuk dan ditingkatkan, karena jika dibiarkan saja maka bakat tersebut tidak akan berkembang, bahkan bisa terpendam dan tidak dapat terwujud. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kreativitas, antara lain yaitu faktor dari luar dan faktor dari dalam, faktor dari luar misalnya lingkungan keluarga dan faktor dari dalam pribadi sendiri atau faktor personal misalnya *locus of control*.

Menurut Rotter (Magdalena, 2000) *locus of control* bukanlah merupakan suatu konsep yang tipologik, akan tetapi konsep ini merupakan suatu kontinum

yaitu *internal locus of control* pada satu sisi dan *external locus of control* pada sisi yang lain. Hal ini berarti bahwa seseorang dapat dikelompokkan sepanjang kontinum tersebut. Jadi keyakinan seseorang mengenai *locus of control* terletak diantara kedua titik ekstrim itu, sehingga dapat dikatakan bahwa besarnya *internal locus of control* berbanding terbalik dengan *external locus of control*. Dengan demikian kemungkinan yang dapat terjadi pada seseorang, faktor internal lebih besar dari pada faktor eksternal yang dimilikinya atau sebaliknya faktor eksternal lebih besar daripada faktor internal yang dimilikinya.

Ross (Meidyasti, 2005) mengemukakan individu yang memiliki *internal locus of control* memiliki kecenderungan bergantung pada ketrampilan, mandiri, optimis, percaya diri, berprestasi baik, serta usaha yang lebih besar untuk mengendalikan dan mempunyai kepekaan lebih tajam mengenai informasi yang relevan dengan kepribadiannya, sedangkan individu yang memiliki *external locus of control* akan lebih mudah merasa tidak berdaya sehingga mudah merasa cemas maupun depresi sehingga ini berpengaruh terhadap rasa percaya diri, kreativitas, motivasi, prestasi maupun keoptimisannya dalam menghadapi sesuatu.

Seiring berkembangnya globalisasi dan teknologi dalam pelayanan jasa *Event Organizer* atau organisasi pengelola kegiatan mengalami perkembangan yang cukup pesat. *Event Organizer (E.O)* menjadi alternatif yang sangat positif pada jasa pelayanan publik secara komersil yang menangani event atau kegiatan-kegiatan yang sering dilakukan oleh banyak perusahaan atau instansi seperti pameran-pameran, outbound, riset pemasaran, konser musik dan sebagainya. Pada masa sekarang persaingan antar E.O sangat kompetitif, masing-masing E.O

ingin menampilkan pelayanan yang terbaik dengan model dan desain penyelenggaraan kegiatan yang selalu inovatif. Oleh karena itu karyawan *E.O* dituntut untuk memiliki kreativitas dan komitmen yang tinggi, agar *E.O* dapat berkembang dan meraih apresiasi yang lebih tinggi dari masyarakat atau dan pengguna jasa.

B. Rumusan Masalah

Kenyataan pada masa sekarang banyak perusahaan khususnya Event Organizer kurang memperhatikan aspek kepribadian (*locus of control*) ataupun test kreativitas dalam penerimaan atau seleksi sebagai salah satu aspek persyaratan masuk menjadi karyawan, dengan demikian dapat menyebabkan perusahaan sulit untuk berkembang karena karyawan tidak memiliki komitmen dan kreativitas kerja yang tinggi. Berdasarkan hal tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah ada perbedaan komitmen dan kreativitas kerja antara karyawan yang memiliki *internal locus of control* dengan *external locus of control*?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

1. Menguji perbedaan komitmen organisasi dan kreativitas ditinjau dari perbedaan *locus of control*.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Secara teoritis penelitian ini menambah dan perbendaharaan khasanah ilmu psikologi industri mengenai perbedaan komitmen dan kreativitas karyawan yang memiliki *internal locus of control* dengan *external locus of control*

2. Secara praktis

a. Bagi pimpinan perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi sejauhmana komitmen organisasi dan kreativitas karyawan ditinjau dari perbedaan *locus of control* sehingga diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan praktis bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijakan atau keputusan bagi pengembangan perusahaan atau organisasi.

b. Bagi karyawan

Hasil penelitian dapat memberikan masukan informasi dan pemahaman mengenai komitmen organisasi dan kreativitas karyawan ditinjau dari perbedaan *locus of control*, sehingga karyawan setidaknya mampu mengaplikasikan semua potensi kreativitasnya dalam pekerjaan dan mampu memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat bekerja.

c. Bagi ilmuwan psikologi

Bagi ilmuwan khususnya bidang psikologi industri dan organisasi hasil-hasil penelitian ini akan memberikan gambaran dan informasi serta menambah khasanah penelitian khususnya yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan kreativitas karyawan ditinjau dari perbedaan *locus of control*.