

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, perubahan lingkungan khususnya lingkungan organisasi saat ini tidak sekedar berjalan sangat cepat tetapi bersifat tidak pasti. Tipe-tipe organisasi saat ini sangat bervariasi dalam hal ruang lingkup dan ukuran dan mungkin akan memiliki beberapa praktik yang unik pada organisasi itu. Banyak sekali perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi beberapa tahun terakhir, baik dari internal maupun eksternal. Perubahan tersebut harus dapat direspon dengan cepat oleh suatu organisasi baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan. Oleh sebab itu agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik diperlukan suatu sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya, sarana-parasarana, data, dan lain. Organisasi ataupun perusahaan pasti memiliki komitmen organisasional pada dasarnya berkaitan dengan kedekatan para karyawan atau pegawai terhadap organisasi. dengan Adanya kebutuhan karyawan yang dapat terpenuhi melalui pekerjaan yang dilakukannya akan menimbulkan suatu komitmen dari pihak karyawan maupun perusahaan yang akan memberikan pengaruh besar terhadap kelangsungan hidup organisasi. 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 dan yang terjadi dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang sudah dilakukan, karena itu *locus of control* sangat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.

Komitmen organisasi merupakan keinginan individu untuk tetap bertahan di dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasi yang dimiliki individu merupakan salah satu hal yang ikut menentukan suatu organisasi berhasil atau tidak dalam mencapai tujuannya, karena individu yang berkomitmen terhadap organisasi biasanya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, bertanggung jawab atas tugasnya, serta sangat loyal terhadap organisasinya. Komitmen organisasi sangat penting bagi sebuah organisasi karena akan membuat seseorang mau mengeluarkan usaha yang keras demi tercapainya tujuan organisasi. Motivasi intrinsik dibutuhkan untuk mendorong individu melakukan pekerjaan secara tulus dengan tujuan

memperoleh kepuasan dalam bekerja tanpa memperhatikan reward yang diperoleh.

Menurut Mowday *et al* (1979 dalam Darlis, 2002) komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam organisasi serta tekad dalam diri untuk mengabdikan kepada organisasi (Porter *et al.*, (1974).

Organisasi adalah sekumpulan orang yang memiliki tujuan dan visi misi yang sama. Tenaga kerja memberi sumbangan berupa tenaga, pikiran, pengalaman, dan keahlian. Hal ini berarti dalam suatu organisasi faktor tenaga kerja merupakan masalah yang kompleks, sehingga dibutuhkan usaha untuk memelihara dan mengembangkannya agar dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memilih sumber daya yang berkualitas dan mempertahankan sumber daya manusia yang sudah ada dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk dapat mempertahankan sumber daya yang ada, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kepuasan pegawai dan meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Komitmen organisasi juga didasarkan oleh keinginan kuat seorang pegawai untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi serta adanya keinginan suatu organisasi untuk mempertahankan suatu pegawai tersebut.

Adapula fenomena yang terjadi disekitar lingkungan kita tentang komitmen organisasi. “Tim Pemkab Sragen mengisyaratkan batal menjemur dua

PNS yang kedapatan mangkir dinas tanpa keterangan pada hari pertama masuk pasca libur panjang beberapa waktu lalu. Meski batal dijemur, satu PNS dipastikan bakal langsung diberi sanksi pecat karena kedapatan menghilang dan tidak masuk lebih dari enam bulan. Sekretaris Daerah (Sekda) Sragen, Tatag Prabawanto mengatakan Pemkab tetap konsisten untuk menerapkan aturan memberi sanksi tegas berupa penjemuran PNS yang membolos. Akan tetapi untuk kasus dua PNS yang kedapatan membolos beberapa waktu lalu, ternyata faktanya menyimpulkan keduanya tidak memenuhi unsur untuk diberi sanksi penjemuran. Untuk satu PNS di Dinas Kesehatan Kabupaten (DKK) yang tidak absen saat disidak, setelah diklarifikasi ternyata saat itu ditugaskan dari dinasnyanya untuk piket ke markas PMI Sragen. Klarifikasi dilakukan langsung oleh tim Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan tim majelis disiplin PNS Pemkab Sragen.” (<http://joglosemar.co/2013/08/satu-pns-batal-dijemur-satu-malah-dipecat.html>)

Tidak hanya kasus di atas, dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 23 Oktober 2015 di dapat ada beberapa sekitar 2-3 guru ketika pada hari Senin masih ada yang tidak mengikuti upacara disekolah, adapun alasannya jarak antara rumah dan sekolah terlalu jauh. Serta ketika jam mengajar guru sudah tidak ada atau sudah selesai sebagian memutuskan untuk ijin pulang padahal batas jam pulang guru sudah ditentukan oleh UPT Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (DIKPORA). Sebenarnya masih banyak kasus berkaitan dengan komitmen organisasi yang banyak dirilis oleh berbagai media, baik media cetak maupun media elektronik. Contoh sederhananya adalah seorang pegawai atau karyawan dalam memandang karirnya di sebuah instansi. Jika ia memiliki

internal *locus of control* maka dia akan menyatakan kegagalannya meraih suatu jabatan lebih dikarenakan dirinya sendiri, sementara pegawai yang memiliki eksternal *locus of control* akan menyalahkan keadaan seperti kurang beruntung, bos yang kurang adil, dst. Adanya kekuatan mental ini lama kelamaan dapat menimbulkan motivasi yang tinggi untuk komit dalam organisasi serta rasa percaya pada kemampuan diri sendiri. Suatu organisasi dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan sangat tergantung kepada anggota organisasinya. Apabila organisasi dapat mengelola karyawan atau pegawai dengan baik, besar kemungkinan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan.

Seorang pegawai yang mempunyai *locus of control* internal kemungkinan akan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, mereka yang memiliki sikap cenderung positif dan motivasi yang tinggi untuk tetap komit pada organisasinya, lebih puas dengan pekerjaannya dan keinginan untuk meninggalkan organisasi rendah. Namun, apabila mereka yang memiliki sikap cenderung negatif dan motivasi yang rendah untuk tetap komit pada organisasinya, lebih kecewa dengan pekerjaannya dan keinginan untuk meninggalkan organisasinya tinggi. Para pegawai dalam organisasi dituntut untuk dapat bekerja secara profesional dan menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam kondisi apapun. Pegawai memiliki kewajiban untuk membantu suatu organisasi mencapai tujuannya sehingga mereka harus yakin akan kemampuannya dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri sendiri.

Locus of control terkait dengan tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan dan takdir yang terjadi pada dirinya, apakah karena faktor internal atau faktor eksternal. Individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dirinya sendiri disebut dengan internal *locus of control*. Sedangkan individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dari faktor di luar dirinya disebut dengan eksternal *locus of control* (Robbins, 2005).

Individu dengan internal *locus of control* cocok dengan pekerjaan yang terkait dengan kompleksitas pekerjaan, tuntutan informasi yang rumit, pekerjaan yang membutuhkan inisiatif, kreativitas, motivasi yang tinggi, dan jiwa kepemimpinan. Sedangkan individu dengan eksternal *locus of control* sesuai dengan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat rutin, statis dan penuh kontrol dari atasan (Beukman, 2005). Variabel-variabel yang terkait dengan *locus of control* antara lain kinerja organisasi, kepuasan kerja, stres terhadap kerja, intensi untuk berhenti kerja, kepemimpinan, *entrepreneurship*, dan keterlibatan kerja (Bello, 2001).

Oleh karena itu, pentingnya komitmen dalam sebuah organisasi bagi seseorang apabila tidak terpenuhi akan menimbulkan permasalahan. Berdasarkan uraian tersebut maka muncul permasalahan “apakah ada hubungan antara *locus of control* internal dengan komitmen organisasi?” dari permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk mengambil judul : “Hubungan antara *Locus Of Control* internal dengan Komitmen Organisasi”.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui adanya hubungan antara *locus of control* internal dengan komitmen organisasi
2. Mengetahui peranan *locus of control* internal terhadap komitmen organisasi

C. Manfaat Penelitian

Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam bidang ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, serta memberi wawasan baru dan sebagai bahan pertimbangan tentang hubungan *locus of control* internal dengan komitmen organisasi.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi organisasi yakni untuk lebih merangsang pegawai atau karyawan agar mempunyai komitmen organisasi.
- b. Bagi subjek penelitian, dapat memberikan masukan mengenai hubungan antara *locus of control* internal dengan komitmen organisasi, sehingga dapat menjadi bahan rujukan kepada peneliti lain yang akan melakukan penelitian terhadap permasalahan yang sama.