

Hubungan antara Motivasi Intrinsik dan *Locus of Control* Internal dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar

The Relationship between Intrinsic Motivation and Internal Locus of Control with Organizational Commitment on the Employees of P.T. Air Mancur Karanganyar

Yoshinta Enggar Sutra, Hardjono, Aditya Nanda Priyatama

Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran
Universitas Sebelas Maret

ABSTRAK

Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan merupakan salah satu hal yang ikut menentukan suatu organisasi berhasil atau tidak dalam mencapai tujuannya, karena karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi biasanya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, bertanggung jawab atas tugasnya, serta sangat loyal terhadap perusahaan. Motivasi intrinsik dibutuhkan untuk mendorong karyawan melakukan pekerjaan secara tulus dengan tujuan memperoleh kepuasan dalam bekerja tanpa memperhatikan reward yang diperoleh. *Locus of control* internal dibutuhkan untuk mendorong karyawan meyakini bahwa kemampuan dan usaha sendiri mempengaruhi hasil yang diperoleh. Rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan yang marak saat ini diduga berhubungan dengan kurangnya motivasi intrinsik dan *locus of control* internal dalam diri karyawan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi intrinsik dan *locus of control* internal dengan komitmen organisasi.

Populasi penelitian ini adalah karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar sejumlah 732 karyawan. *Sampling* yang digunakan yakni *disproportionate stratified random sampling*. Sampel penelitian berjumlah 88 karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar. Instrumen yang digunakan adalah Skala Komitmen Organisasi (reliabilitas 0,653), Skala Motivasi Intrinsik (reliabilitas 0,918), dan Skala *Locus of Control* Internal (reliabilitas 0,825).

Analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan nilai $F_{hitung} 58,923 > F_{tabel} = 3,104$ serta R sebesar 0,762, berarti terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dan *locus of control* internal dengan komitmen organisasi. Secara parsial, terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dengan komitmen organisasi dengan r_{x1y} sebesar 0,425, dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$); serta terdapat hubungan antara *locus of control* internal dengan komitmen organisasi dengan r_{x2y} sebesar 0,396, dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Kesimpulannya yaitu (1) semakin tinggi motivasi intrinsik dan semakin tinggi *locus of control* internal, maka tingkat komitmen organisasi juga semakin tinggi. (2) semakin tinggi motivasi intrinsik, maka komitmen organisasi yang dimiliki semakin tinggi. (3) semakin tinggi *locus of control* internal, maka komitmen organisasi yang dimiliki semakin tinggi.

Kata kunci: (komitmen organisasi, motivasi intrinsik, *locus of control* internal)

PENDAHULUAN

Dunia usaha dan industri tidak lepas dari adanya unsur manusia. Tanpa adanya manusia, organisasi tidak mungkin dapat bergerak untuk mencapai tujuan yang telah disusun dan

direncanakan. Era globalisasi seperti sekarang satu hal yang dijadikan tolok ukur keberhasilan organisasi adalah kualitas manusia dalam bekerja. Hal ini didukung oleh pendapat Leavitt (2006) yang menyatakan bahwa salah satu yang

berpengaruh terhadap kemajuan organisasi adalah karyawan yang berkualitas.

Banyaknya keunggulan yang dimiliki perusahaan, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan mencapai hasil yang lebih baik lainnya tanpa adanya karyawan yang berkompoten dan berdedikasi tinggi. Para pesaing dapat meniru dengan mudah sebagian besar produk, proses lokasi, jalur distribusi, dan semacamnya kecuali tenaga kerja yang terdiri atas orang-orang yang berpengetahuan dan bermotivasi tinggi (Robbins, 2006). Dengan demikian, bila suatu perusahaan ingin mendapatkan keberhasilan, berarti mereka membutuhkan pengabdian, komitmen, kreativitas, dan juga motivasi yang tinggi dari karyawan yang berada di perusahaan mereka.

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, karena karyawan yang komitmen kepada organisasi biasanya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Arthur (dalam Walani, 2010) menjelaskan bahwa pekerja yang berkomitmen tinggi akan meningkatkan keefektifan organisasional melalui keterlibatan yang tinggi dalam organisasi dan bekerja keras mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, Matieu dan Zajac (1990) mengemukakan pentingnya komitmen yang tinggi pada anggota bagi suatu organisasi

terhadap kinerja organisasi, yakni bahwa dengan adanya komitmen yang tinggi pada anggota, organisasi akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatnya produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja, serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi, dan *turnover*.

Newstrom dan Davis (dalam Teresia dan Suyasa, 2008) menjelaskan bahwa, komitmen organisasi merefleksikan keyakinan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras, dan terus bekerja di organisasi tersebut. Komitmen organisasi dipandang relevan mengingat perannya yang tidak terbatas pada keputusan seorang karyawan untuk mempertahankan keberadaannya dalam organisasi semata, dan juga menentukan seberapa besar upaya karyawan untuk memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi (Riani, 2010). Tetapi pada dasarnya, komitmen yang dimiliki oleh para karyawan memiliki tingkat dan kapasitas yang berbeda-beda, bergantung pada sistem dan nilai yang berlaku pada dirinya, termasuk sikap, minat, dan kepribadian serta perbedaan tujuan karyawan dengan perusahaan. Kesenjangan antara tujuan pribadi dan perusahaan yang dimaksud adalah harapan tentang terpenuhinya kebutuhan pribadi karyawan dengan hasil yang diperoleh karyawan dari perusahaan. Mengingat kebutuhan pribadi karyawan berbeda-beda, tentunya cara untuk memenuhinya akan berbeda pula. Kebutuhan seseorang akan terpenuhi jika ia berperilaku sesuai dengan dorongan yang

dimiliki, atau yang sering disebut dengan motivasi.

Menurut Mathis dan John (2002) motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Dengan demikian, motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang mau bekerja atau bertindak dengan cara tertentu yang berlangsung secara sadar. Dorongan seseorang untuk mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja sering disebut dengan motivasi kerja.

Herpen, dkk. (2005) mengungkapkan motivasi seseorang berasal dari internal, yang sering disebut motivasi intrinsik, dan eksternal, yang sering disebut motivasi ekstrinsik. Chowdhuri (2007) menjelaskan, bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang lebih besar pada perilaku kerja seseorang dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik sangat penting karena merupakan motivator yang sangat kuat bagi perilaku manusia yang dapat digunakan untuk membuat seseorang lebih produktif (Walgito, 2004). Hal serupa diungkapkan oleh Dysvik dan Kuvaas (2008), bahwa kehadiran motivasi intrinsik semakin memungkinkan seseorang untuk lebih menampilkan performansi kerja yang bagus. Performansi kerja yang bagus dari seorang karyawan bisa diartikan karyawan terlibat secara aktif dalam pekerjaannya. Pelibatan karyawan adalah proses partisipasi yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan

yang dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen demi kesuksesan organisasi (Robbins, 2006).

Motivasi seorang karyawan tidak bisa lepas dari cara pandangnya atau persepsi terhadap hasil yang diperoleh dalam pekerjaan. Baron dan Byrne (1991) menjelaskan bahwa persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan yang terjadi dalam kehidupannya disebut *locus of control*. Teori *locus of control* menggolongkan individu apakah termasuk dalam *locus of control* internal atau eksternal. Menurut Baron dan Greenberg (dalam Wijayanti, 2007) seseorang yang memiliki *locus of control* internal dilaporkan memiliki kepuasan yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stres daripada eksternal. Pada level tinggi tekanan pekerjaan dapat berpengaruh pada kesehatan fisik, kesejahteraan psikologi, dan kinerja. Akhirnya, tekanan pekerjaan yang semakin tinggi akan mendorong individu untuk keluar dari pekerjaannya.

Sejumlah penelitian menunjukkan, individu dengan *locus of control* internal puas dengan jabatan mereka, memiliki tingkat keabsenan yang lebih rendah, tidak terasing dari tempat kerja, dan lebih terlibat pada pekerjaan-pekerjaan mereka (Robbins, 2006). Robbins (2006) menambahkan, seseorang dengan *locus of control* internal memperlihatkan motivasi dan keinginan yang lebih besar terhadap perusahaan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, individu yang memiliki *locus of control* internal

cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi dibandingkan individu yang memiliki *locus of control* eksternal. Hal ini didukung oleh Coleman, dkk. (1999) yang menemukan bahwa *locus of control* internal berhubungan dengan komitmen afektif. Seperti diketahui sebelumnya, komitmen afektif adalah salah satu aspek dari komitmen organisasi (Allen dan Meyer, 1990).

Fakta menunjukkan bahwa tingkat keabsenan karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar tiga bulan terakhir yaitu mulai bulan November 2011- Januari 2012 meningkat dari 3,5% sampai 5,1%. Data tersebut mengindikasikan adanya penurunan tingkat komitmen organisasi pada karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar. Hal ini didukung oleh pendapat Mathis dan Jackson (2001) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan, pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan. Indikasi permasalahan komitmen organisasi pada karyawan P.T. Air Mancur diperkuat dengan adanya hasil survei prapenelitian yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan di bagian produksi masih berusaha mencari pekerjaan di tempat lain sekalipun telah bekerja di P.T. Air Mancur Karanganyar.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, peneliti merumuskan permasalahan penelitian yaitu, apakah terdapat hubungan

antara motivasi intrinsik dan *locus of control* internal dengan komitmen organisasi pada karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar, apakah terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dengan komitmen organisasi pada karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar, dan apakah terdapat hubungan antara *locus of control* internal dengan komitmen organisasi pada karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar.

DASAR TEORI

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi (Charles O'Reilly dalam Handayani, 2008). Selain itu, Mathis dan Jackson (2001) menjelaskan bahwa, komitmen organisasi adalah tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan, pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan.

Komitmen organisasi didefinisikan oleh Luthans (2006) sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan, yaitu anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Ahli lain, Allen dan Meyer (1990) yang terkenal dengan *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)*

mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keyakinan karyawan akan pentingnya organisasi bagi dirinya, sehingga berkeinginan untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pekerja yang melibatkan hubungan yang aktif terhadap organisasinya yang diwujudkan dengan mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi serta mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi.

Aspek-aspek komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1990), berdasarkan *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* meliputi : *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diungkapkan oleh Greenberg (1995), yaitu : karakteristik pekerjaan, tingkat penghargaan, peluang pekerjaan lain, perlakuan terhadap pendatang baru, dan karakteristik personal.

2. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik didefinisikan oleh Winardi (2001) sebagai motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan. Deci (dalam Walgito, 2004) menambahkan, motivasi intrinsik sebagai

kebutuhan seseorang untuk berkompetensi dan menentukan sendiri dalam kaitannya dengan lingkungannya.

Wexley dan Yukl (1977) menjelaskan, motivasi intrinsik adalah suatu istilah yang dipergunakan untuk menggambarkan usaha yang telah dicurahkan dalam suatu pekerjaan guna memenuhi kebutuhan pertumbuhan, seperti : keberhasilan, keahlian, serta aktualisasi diri. Kemudian Thomas (2000) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang karena terlibat dalam kegiatan untuk dirinya sendiri dan memperoleh kesenangan serta kepuasan dari partisipasinya tersebut.

Maka, melalui berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah dorongan dari dalam diri seorang karyawan untuk mengerahkan segala kemampuan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan tujuan untuk memperoleh kesenangan dan kepuasan dalam bekerja, karena karyawan tersebut memiliki otonomi, kompetensi untuk melakukan pekerjaan, merasa penuh arti, dan merasa memiliki kemajuan dan peningkatan yang berarti dalam pekerjaannya tersebut.

Menurut Thomas (2000), aspek yang membentuk motivasi intrinsik adalah pilihan, kompetensi, penuh arti, dan kemajuan.

3. *Locus of Control* Internal

Rotter (1990) mendefinisikan *locus of control* sebagai persepsi seseorang terhadap sumber-

sumber yang mengontrol kejadian-kejadian dalam hidupnya, dalam hal ini terdapat *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Menurut Robbins (2006), pada ruang lingkup pekerjaan, karyawan yang memiliki *locus of control* internal adalah karyawan yang memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu mengendalikan apa yang terjadi.

Levenson (dalam Legerski, 2006) menjelaskan bahwa *locus of control* internal adalah tingkat kepercayaan seseorang untuk mengontrol keseluruhan kehidupannya sendiri. Karyawan dengan *locus of control* internal merasa bahwa secara personal dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, atau usaha sendiri. Robbins (2006) menambahkan, seorang karyawan yang memiliki *locus of control* internal adalah karyawan yang memperlihatkan motivasi dan keinginan serta minat lebih besar terhadap perusahaan, berkinerja lebih baik dalam pekerjaan dan lebih aktif mencari informasi sebelum mengambil keputusan.

Dari berbagai penelitian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa *locus of control* internal adalah kendali individu terhadap pekerjaan dan kepercayaan bahwa keberhasilan diri berasal dari dalam dirinya, karena kemampuan, keahlian, dan usaha dapat mempengaruhi hasil yang diperoleh, sehingga seseorang memiliki keyakinan untuk bertanggung jawab atas perilakunya dalam organisasi.

Levenson (dalam Legerski, 2006) mengemukakan aspek-aspek *locus of control* internal, yaitu : Internal (I), *External powerfull*

others (P), dan *External chance (C)*.

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar yang berjumlah 732 karyawan yang tersebar dalam 7 Bagian/divisi. Jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian adalah 88 karyawan. Kemudian jumlah sampel yang digunakan untuk uji coba skala adalah sebanyak 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *disproportionate stratified random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan dengan memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel, jika populasi berstrata tetapi kurang proporsional. Jumlah sampel yang telah ditentukan tersebut akan tersebar secara tidak proporsional pada masing-masing bagian /divisi di P.T. Air Mancur Karanganyar.

Uji coba skala ini dilaksanakan pada tanggal 31 Oktober 2012 sampai dengan 7 November 2012. Penelitian dilakukan di P.T. Air Mancur Karanganyar pada tanggal 19 November 2012-30 November 2012.

Metode pengumpulan data menggunakan alat ukur berupa skala psikologi dengan jenis skala Likert. Ada tiga skala psikologi yang digunakan, yaitu:

1. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi yang digunakan

dalam penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi yang dimodifikasi dari *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* dari Allen dan Meyer (1990). Aspek-aspeknya yaitu : *affective commitment* (komitmen afektif), *normative commitment* (komitmen normatif), dan *continuance commitment* (komitmen kontinyu).

2. Skala Motivasi Intrinsik

Skala motivasi intrinsik dalam penelitian ini disusun berdasar skala motivasi intrinsik yang dibuat penulis berdasar pada aspek yang dikemukakan oleh Thomas (2000) yaitu : pilihan, kompetensi, penuh arti, dan kemajuan.

3. Skala *Locus of Control* Internal

Skala *locus of control* internal dalam penelitian ini disusun berdasar skala *locus of control* internal yang diadaptasi oleh peneliti dari skala Wibowo (2011) berdasar pada teori yang dikemukakan oleh Levenson (dalam Legerski, 2006) yaitu : internal (I), *external powerfull others* (P), dan external chance (C)

HASIL - HASIL

Metode analisis data yang digunakan analisis regresi berganda, dengan menggunakan bantuan komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 16.0.

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi

0,05. Berdasarkan hasil penghitungan, pada kolom *asympt. sig.* diketahui bahwa nilai signifikansi komitmen organisasi 0,174; motivasi intrinsik 0,267; serta *locus of control* internal 0,285. Oleh karena nilai signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05; dapat disimpulkan bahwa data pada variabel komitmen organisasi, motivasi intrinsik, dan *locus of control* internal berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa antara komitmen organisasi dengan motivasi intrinsik serta antara komitmen organisasi dengan *locus of control* internal menghasilkan nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05; maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel prediktor dengan variabel kriterium terdapat hubungan yang linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF kedua variabel prediktor, yaitu motivasi intrinsik dan *locus of control* internal adalah 2,001. Nilai tolerance yang dihasilkan adalah 0,500. Hal tersebut menunjukkan bahwa antarvariabel prediktor tidak terdapat persoalan

multikolinearitas, karena nilai VIF yang didapat kurang dari 5 dan nilai tolerance lebih dari 0,1.

b. Uji Heteroskedastisitas

Metode pengujian untuk uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan pengamatan pola pada *scatterplot*. Berdasarkan hasil analisis pada pola *scatterplot* diperoleh penyebaran titik-titik tidak teratur, berada di sekitar 0, plot yang terpecah, dan tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga pola tersebut tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas.

c. Uji Otokorelasi

Pengujian otokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji DW (Durbin-Watson). Nilai DW yang diperoleh sebesar 2,015; berada diantara dua dan (4-du), yang berarti tidak ada otokorelasi dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh p-value $0,000 < 0,05$ dan F-hitung $58,923 > F$ -tabel 3,104, artinya, bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dan *locus of control* internal dengan komitmen organisasi. Nilai koefisien korelasi ganda (R) yang dihasilkan adalah 0,762 dan nilai koefisien determinasi R^2 (R Square) adalah 0,581 atau 58,1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel prediktor

memberikan kontribusi sebanyak 58,1% terhadap variabel kriterium, sisanya 41,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai korelasi parsial antara komitmen organisasi dengan motivasi intrinsik, variabel *locus of control* internal dikendalikan, adalah sebesar 0,425. Arah hubungan yang terjadi adalah positif, karena nilai r positif, artinya semakin tinggi motivasi intrinsik, maka semakin tinggi komitmen organisasi. Nilai korelasi parsial antara komitmen organisasi dengan *locus of control* internal, variabel motivasi intrinsik dikendalikan, adalah sebesar 0,396. Arah hubungan yang terjadi adalah positif, karena nilai r positif, artinya semakin tinggi *locus of control* internal, maka semakin tinggi komitmen organisasi.

4. Kontribusi Motivasi Intrinsik dan *Locus of Control* Internal terhadap Komitmen Organisasi

Kontribusi motivasi intrinsik dan *locus of control* internal dengan komitmen organisasi sebesar 58,1%, terdiri atas kontribusi motivasi intrinsik sebesar 30,52% dan *locus of control* internal sebesar 27,58%.

5. Analisis Deskriptif

Hasil kategorisasi pada skala komitmen organisasi dapat diketahui bahwa responden secara umum memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi dengan rerata empirik 48,74; serta pada skala motivasi intrinsik dan *locus of control* internal secara umum

responden berada pada tingkatan tinggi dengan rerata empirik 129,91 dan 63,70.

PEMBAHASAN

Hasil analisis penelitian mengenai hubungan antara motivasi intrinsik dan *locus of control* internal dengan komitmen organisasi pada karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar, diperoleh nilai R sebesar 0,762 : p-value < 0,05 dan F-hitung 58,923 > F-Tabel 3,104. Pola hubungannya dinyatakan dengan persamaan regresi $Y = -16,603 + 0,341 X_1 + 0,331 X_2$. Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik dan *locus of control* internal memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti motivasi intrinsik dan *locus of control* internal dapat digunakan sebagai prediktor untuk memprediksi komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dan *locus of control* internal dengan komitmen organisasi pada karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar.

Seorang karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat, ditandai dengan melakukan pekerjaan dengan tulus karena merasa mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan, berusaha mencari cara terbaik untuk menyelesaikannya karena memiliki perasaan adanya umpan-balik dari pekerjaannya, dan memiliki keinginan untuk selalu mengembangkan diri, ditunjang dengan *locus of control* internal yang tinggi, yang ditunjukkan

dengan adanya kemandirian pada karyawan, mampu mengambil keputusan, dan keyakinan bahwa usaha yang mengontrol kehidupannya, akan meningkatkan komitmen organisasi, dengan adanya perasaan nyaman berada di dalam organisasi, keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan memiliki keyakinan tertentu untuk menerima nilai dan tujuan organisasinya.

Hasil analisis korelasi parsial antara motivasi intrinsik dengan komitmen organisasi sebesar 0,425, hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif yang sedang antara motivasi intrinsik dengan komitmen organisasi. Tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan komitmen organisasi, sehingga hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan positif antara motivasi intrinsik dengan komitmen organisasi pada karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar.

Hasil analisis data melalui korelasi parsial menunjukkan korelasi positif antara motivasi intrinsik dengan komitmen organisasi pada karyawan. Adanya hubungan positif antara motivasi intrinsik dengan komitmen organisasi pada karyawan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi intrinsik maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan. Namun sebaliknya, semakin rendah motivasi intrinsik karyawan, maka semakin rendah pula

tingkat komitmen organisasi karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Cho dan Perry (2011), bahwa alasan seorang karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan disebabkan karena kurangnya motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan tersebut. Keinginan karyawan meninggalkan perusahaan bisa diasumsikan sebagai kurangnya komitmen organisasi yang dimiliki. Karena komitmen organisasi adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2007).

Hasil penelitian menggambarkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi dengan nilai mean empirik sebesar 48,74 berada pada rentang nilai antara 42 – 51 dengan persentase 40,91%. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini ditandai dengan sebagian besar karyawan memiliki perasaan nyaman berada di dalam organisasi, keinginan untuk tetap sebagai anggota organisasi, dan memiliki keyakinan tertentu untuk menerima nilai dan tujuan organisasinya.

Hasil kategorisasi skala motivasi intrinsik menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat motivasi intrinsik yang tinggi, dengan mean empirik sebesar 129,91 berada pada rentang nilai 112-136 dengan presentase 71,59%. Hasil ini menunjukkan bahwa secara

umum karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar memiliki tingkat motivasi intrinsik tinggi. Karyawan merasa memiliki kompetensi dalam pekerjaannya, sehingga melakukan pekerjaan dengan tulus, berusaha mencari cara terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan, dan merasa terpuaskan dengan kesuksesan karena telah melakukan pekerjaan tersebut dengan baik.

Hasil analisis korelasi parsial antara *locus of control* internal dengan komitmen organisasi sebesar 0,396, hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif dengan tingkat rendah antara *locus of control* internal dengan komitmen organisasi. Tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control* internal dengan komitmen organisasi, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *locus of control* internal dengan komitmen organisasi pada karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar dapat diterima. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Robbins (2006), bahwa seorang karyawan yang memiliki *locus of control* internal lebih puas dengan jabatan, tingkat keabsenan rendah, tidak terasing di tempat kerja, dan lebih terlibat pada pekerjaan. Pelibatan karyawan adalah proses partisipasi yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan yang dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen demi kesuksesan organisasi (Robbins, 2006).

Hasil kategorisasi skala *locus of control* internal menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki

tingkat *locus of control* internal yang tinggi, dengan nilai mean empirik sebesar 63,70 berada pada rentang nilai antara 56-68 dengan persentase 53,41%, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar memiliki tingkat *locus of control* internal yang tinggi. Sebagian karyawan mampu mengambil keputusan, bertindak mandiri, dan meyakini bahwa usaha sebagai penentu dominan dari keberhasilan yang diperolehnya.

R square disebut juga koefisien determinan sebesar 0,581, yang berarti 58,1% tingkat komitmen organisasi pada karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar dapat dijelaskan oleh variabel motivasi intrinsik dan *locus of control* internal. Tiap-tiap variabel memberikan sumbangan efektif sebesar 30,52% untuk variabel motivasi intrinsik dan 27,58% untuk variabel *locus of control* internal. Sedangkan 41,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Faktor-faktor luar yang dimungkinkan dapat menjadi variabel yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi pada karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar, seperti yang diungkapkan oleh Greenberg (1995) antara lain *treatment of newcomers* (perlakuan terhadap pendatang baru) yang meliputi komunikasi yang efektif dalam perusahaan, nilai organisasi yang jelas, dan perlakuan baik oleh organisasi terhadap karyawannya.

Berdasarkan pemaparan hasil analisis dan pembahasan di atas, penelitian ini pada intinya telah mampu menjawab hipotesis mengenai hubungan antara motivasi intrinsik dan *locus of*

control internal dengan komitmen organisasi pada karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar, baik secara bersama-sama maupun parsial. Peneliti lebih memfokuskan faktor internal sebagai prediktor komitmen organisasi karena faktor internal dianggap mempunyai pengaruh yang lebih besar dan pengaruhnya lebih efektif dibanding dengan faktor eksternal. Hal ini didukung oleh Gachter dan Falk (2000) yang menemukan bahwa dorongan eksternal mengurangi efektivitas dan efisiensi performansi kerja yang positif. Mathieu dan Zajac (1990) menambahkan bahwa karakteristik personal yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen organisasi dibanding dengan faktor organisasi.

Namun, penelitian ini tidak terlepas dari adanya keterbatasan-keterbatasan selama proses jalannya penelitian, antara lain adalah lamanya waktu penelitian dikarenakan kesibukan dan padatnya aktivitas kerja karyawan, sehingga butuh waktu cukup lama untuk dapat mengumpulkan seluruh kuesioner, terutama pada proses penelitian. Selain itu, peneliti tidak diperkenankan untuk menyebar skala secara *independen*, dengan alasan mengganggu aktivitas karyawan saat bekerja. Kemudian juga kurangnya kontrol yang lebih ketat terhadap sampel penelitian.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dan *locus of*

control internal dengan komitmen organisasi pada karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar.

2. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan komitmen organisasi pada karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control* internal dengan komitmen organisasi pada karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar.

B. Saran

1. Untuk Karyawan

Untuk karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi diharapkan mampu mempertahankan komitmen organisasinya dan membagikan pengalaman dan cara meningkatkan komitmen organisasinya dengan karyawan lain sehingga membantu meningkatkan komitmen organisasi bagi karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah atau sedang. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mempertahankan komitmen organisasi yang tinggi dalam diri karyawan, yaitu dengan meningkatkan motivasi intrinsik dan *locus of control* internal.

2. Untuk P.T. Air Mancur Karanganyar

Bagi pihak P.T. Air Mancur Karanganyar disarankan agar lebih memperhatikan sisi psikologis karyawan saat melakukan pekerjaannya, terutama pada karyawan

yang kurang termotivasi secara intrinsik serta memiliki *locus of control* internal yang lemah. Hal ini dapat dilakukan dengan membekali pengetahuan tentang pekerjaan pada karyawan supaya karyawan merasa memiliki kompetensi dan terdorong berusaha keras dalam melakukan pekerjaannya, serta menjalin kerjasama dengan instansi yang memiliki tenaga psikolog untuk memberikan *training* (pelatihan) yang bermanfaat untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan *locus of control* internal, sebab jika motivasi intrinsik yang dimiliki seorang karyawan tinggi dan *locus of control* internal yang tinggi dapat menyebabkan meningkatnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tersebut.

3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa atau penelitian dengan topik yang sama, diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan perlakuan organisasi terhadap karyawan tersebut. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas populasi dan memperbanyak sampel agar ruang lingkup penelitian menjadi lebih luas, sehingga hasil penelitian lebih bisa digeneralisasikan pada konteks yang lebih luas. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan merubah dan

menyempurnakan pelaksanaan, memperbaiki aitem-aitem yang gugur sehingga memperoleh reliabilitas dari skala, terutama Skala Komitmen Organisasi yang memiliki reliabilitas paling rendah diantara skala yang lain, dan memperbaiki prosedur penelitian supaya memperoleh hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J. dan Meyer, John P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Baron, Robert A. & Byrne, Donn. 1991. *Social Psychology : Understanding Human Interaction, Fourth Edition*. Boston : Alyn and Bacon Inc.
- Cho, Yoon Jik dan Perry, James L. 2011. Intrinsic Motivation and Employee Attitudes: Role of Managerial Trustworthiness, Goal Directedness, and Extrinsic Reward Expectancy. *Sage : Review of Public Personnel Administration*, 20, 1-25.
- Chowdhury, Mohammed S. 2007. Enhancing Motivation and Work Performance of the Salespeople: the Impact of Supervisors' Behavior. *African Journal of Business Management*, 1, 238-243.
- Coleman, Daniel F.; Irving, Gregory P.; dan Cooper, Christine L. 1999. Another Look at the Locus of Control Organizational Commitment Relationship: It Depends on the Form of Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 995-1001.
- Dysvik, Anders and Kuvaas, Bård. 2008. The Relationship between Perceived Training Opportunities, Work Motivation, and Employee Outcomes. *International Journal of Training and Development*, 12, 138-157.
- Gachter, Simon dan Falk, Armin. 2000. Work Motivation, Institutions, and Performance. *Experimental Bussiness Research*, 62, 1-20.
- Greenberg, J. dan Baron, Robert A. 1995. *Behavior in Organization, Fifth Edition*. London : Prentice Hall International Edition.
- Handayani, Wiwik. 2008. Dampak Komitmen Organisasi, Self Efficacy terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawati P.T. HM Sampoerna, Tbk. di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 8, 69-78.
- Herpen, Marco Van; Praag, Mirjam Van; dan Cools, Kees. 2005. The Effects of Performance Measurement and Compensation on Motivation: an Empirical Study. *De Economist*, 3, 303-329.
- Leavitt, Harold J. *Psikologi Manajemen*. 2006. Jakarta : Erlangga.
- Legerski, E. M.; Cornwall, Marie dan O'Neil, Brock. 2006. Changing Locus of Control: Steelworkers Adjusting to Forced Unemployment. *Social Forces*, 84, 1521-1537.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Mathieu, John E. dan Zajac, Dennis M. 1990. A Review and Meta Analysis of the Antecedents, Correlates, Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Bahasa Indonesia)*. Jakarta : Salemba Empat.
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Riani, Asri Laksmi. 2010. *Perspektif Kompensasi Perusahaan, CEO, dan Karyawan*. Surakarta : Yuma Pustaka.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks.

- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2007. *Perilaku Organisasi – Organizational Behavior Buku I Edisi 12*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rotter, Julian B. 1990. Internal Versus External Control of Reinforcement a Case History of a Variable. *Journal of American Psychologist*, 45, 489-493.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Teresia, Natalia dan Suyasa, P.T. 2008. Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Call Centre di P.T. X. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 10, 154-169.
- Thomas, Kenneth W. 2000. *Intrinsic Motivation at Work : Building Energy and Commitment*. San Fransisco : Berrett-Koehler Publishers.
- Walani, Fenika. 2010. Studi Komitmen Organisasional: Pekerja Contingent dan Survivor. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 6, 1-13.
- Walgito, Bimo. 2004. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta : Andi.
- Wexley, K. N. dan Yukl, G. A. 1977. *Perilaku Organisasi dan Manajemen Personalia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Wijayanti, Provita dan Kartika, Indri. 2007. Locus Of Control and Accepting Disfunctional Behavior on Public Auditors of DFAB. *Jurnal Akuntabilitas* 1412-0240, 6, 158-164.
- Wibowo, Nurhida Rahmalia. 2011. Hubungan antara Locus of Control Internal dan Self Efficacy dengan Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Spinning P.T. Daya Manunggal. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Surakarta : Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali.