

PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. Sarana Kalteng Ventura)

Effect Of Locus Of Control And Job Satisfaction On Employee Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable (Study at PT. Sarana Kalteng Ventura)

Oleh: Lia Andrawina

email : liaandra23@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *locus of control* dan kepuasan kerja terhadap kinerja, serta untuk mengetahui apakah komitmen organisasi mampu menjadi variabel mediasi (intervening) antara locus of control terhadap kinerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Sarana Kalteng Ventura yang berjumlah 30 orang responden, dengan mengisi kuesioner dan alat analisis yang digunakan adalah SPSS Versi 17.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Locus Of Control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, locus of control tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Serta locus of control tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung dimediasi oleh komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh komitmen organisasi.

Kata kunci: *locus of control*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of locus of control and job satisfaction toward the employees' performance with organizational commitment as intervening variable. The object of this study is PT. Sarana Kalteng Ventura and primary data collection technique using questionnaires distributed to the respondent that as 30 people consisting of employess of PT. Sarana Kalteng Ventura. Analyzer used in this SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 17.

The results showed that the locus of control has no significant effect toward the employees' performance. Job Satisfaction has a significant effect toward the employees performance. Organizational Commitment has a significant effect toward the employees performance. An the last locus of control has no significant effect toward the employees performance with organizational commitment as an intervening variable. Job satisfaction has a significant toward the employees performance with organizational commitment as an intervening variable.

Keywords : Locus of Control, Job Satisfaction, Employees Performance, Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Salah satu bidang dalam industri jasa yang berkembang pesat dalam masyarakat adalah jasa keuangan nonbank. Jasa nonbank juga berkembang pesat di wilayah Kalimantan Tengah terutama kota Palangka Raya.

PT. Sarana Kalteng Ventur merupakan salah satu perusahaan permodalan Ventura Daerah (PMVD) yang telah diresmikan oleh Menteri Keuangan RI Mar'ie Muhammad pada tanggal 8 Mei 1997. Perusahaan ini bergerak dalam bidang usaha pembiayaan modal ventura, didalam operasionalnya perusahaan ini tidak hanya menawarkan modal ventura kepada sektor usaha kecil dan menengah (UKM) saja, tetapi juga melakukan pendampingan usaha kepada perusahaan yang dibiayai atau sering disebut dengan Perusahaan Pasangan Usaha (PPU).

PT. Sarana Kalteng Ventura harus melakukan strategi bisnis agar mampu bersaing dengan jasa keuangan lainnya, selain strategi bisnis perusahaan juga harus memperhatikan aspek-aspek penting yang mampu menunjang kinerja organisasi serta pencapaian visi dan misi perusahaan. Aspek penting tersebut adalah kinerja karyawan atau sumber daya manusia.

Hal ini sejalan dengan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya didasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Mangkunegara, 2010:9).

Saat ini PT. Sarana Kalteng Ventura mengalami pertumbuhan setiap tahunnya dari segi keuangan, akan tetapi berdasarkan laporan kinerja karyawan periode desember 2017 menyatakan bahwa masih banyak karyawan yang belum mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu penulis ingin meneliti apakah kegagalan karyawan dalam memenuhi target perusahaan ini berhubungan dengan kondisi psikologis (locus of control), kepuasan kerja

serta komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan.

Locus of control adalah suatu konsep yang menunjukkan keyakinan individu mengenai peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Sementara itu kepuasan kerja (Job Satisfaction) menurut Robbins dan Judge (2009) adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Jadi kepuasan kerja menggambarkan karyawan yang menikmati pekerjaannya sehingga lebih mengutamakan kinerja.

Komitmen organisasi menurut Kuntjoro (2002) rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan seorang pegawai terhadap organisasinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Komang (2012) dengan menggunakan sampel internal auditor hotel berbintang di Bali Penelitian ini menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh terhadap kinerja. Akan tetapi penelitian Sarita dan Agustina (2009) dengan sampel 43 auditor senior dan junior pada 43 kantor akuntan publik di Surabaya membuktikan bahwa locus of control berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah locus of control berpengaruh signifikan terhadap kerja karyawan PT. Sarana Kalteng Ventura?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Kalteng Ventura?
- c. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Kalteng Ventura?
- d. Apakah locus of control berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi?
- f. Apakah komitmen organisasi mampu menjadi variabel mediasi pengaruh locus

of control terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Kalteng Ventura?

- g. Apakah komitmen organisasi mampu menjadi variabel mediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Kalteng Ventura?

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif atau *research explanatory*. Yaitu jenis penelitian yang menghubungkan variabel yang satu dengan variabel yang lain dalam bentuk sebab akibat. Populasi yang digunakan adalah 30 responden yang merupakan karyawan PT. Sarana Kalteng Ventura dengan dengan teknik pengambilan sampel secara sensus yaitu cara pengumpulan data apabila seluruh elemen diselidiki (diteliti/diperiksa) satu persatu.

Variabel penelitian ini dibedakan menjadi variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Ada dua variabel bebas yang digunakan yaitu *locus of control*, dan kepuasan kerja, serta komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (*intervening*), dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Definisi Operasional Variabel

Jenis data penelitian antara lain data primer, data yang diperoleh melalui penelitian dengan memberikan kuesioner dan kemudian diolah dalam bentuk tabel untuk memudahkan pemahaman, kemudian dianalisis sehingga dapat ditarik kesimpulan. Sedangkan sumber data adalah PT. Sarana Kalteng Ventura.

Teknik pengumpulan data yang pertama adalah melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Kedua menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala likert yaitu rentangan 1-5. Tanggapan paling positif (sangat setuju) diberikan nilai paling tinggi sedangkan tanggapan paling negatif (sangat tidak setuju) diberikan nilai paling rendah. Kemudian melakukan studi pustaka.

Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif bertujuan menyajikan deskripsi data sampel untuk setiap variabel penelitian. Analisis ini dilakukan melalui pengorganisasi, peringkasan, dan penyajian data dengan cara informatif yang meliputi penyajian nilai rata-rata, deviasi standar, nilai minimum, nilai maksimum dari variabel penelitian. Uji validitas untuk mengukur tingkat ketepatan alat ukur penelitian mengenai konsep yang

sebenarnya diukur (Sekaran & Bougie,2010:157).

Uji reliabilitas dimaksud untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk (Ghozali, 2016:41). Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh item pertanyaan. Penelitian ini menguji hipotesis-hipotesis yang diajukan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 17.

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	<i>Locus of control</i>	Teori <i>locus of control</i> menggolongkan individu apakah termasuk dalam <i>locus of control</i> internal atau eksternal.	1. <i>Locus of control internal</i> 2. <i>Locus of control eksternal</i> (Hyatt dan Prawitt, 2001)
2	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan promosi 4. Pimpinan 5. Rekan Kerja (Luthans, 2005)
3	Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi sebagai suatu ikatan psikologis individu pada organisasi	1. <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i> (Robbins, 2012)
4	Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Jangka Waktu 4. Kehadiran 5. Kerjasama Mangkunegara (2010)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas terhadap instrumen *locus of control* menunjukkan nilai KMO and Bartlett's Test adalah 0.500 hasil ini telah memenuhi syarat valid. Kemudian variabel kepuasan kerja nilai KMO and Bartlett's Test adalah 0.857 telah memenuhi syarat valid. Variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai KMO and Bartlett's Test adalah 0.507 telah memenuhi syarat valid. Dan terakhir untuk variabel kinerja nilai KMO and Bartlett's Test adalah 0.523 dan telah memenuhi syarat valid.

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan nilai koefisien (alpha)

0.556 untuk variabel locus of control dan nilai (alpha) 0.966 untuk variabel kepuasan kerja dan memenuhi kriteria reliabel. Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi nilai koefisien (alpha) sebesar 0.689 dan variabel kinerja nilai koefisiennya nilai koefisien (alpha) adalah 0.795 dan telah memenuhi syarat reliabel.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan regresi berganda dengan alat analisis SPSS 17 antara lain:

a. Pengaruh locus of control terhadap kinerja

Variabel locus of control tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Kalteng Ventura dengan nilai 0,383. Hal ini di dukung oleh teori yang dinyatakan oleh (Irwandi,2002) bahwa beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedangkan yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Frucot dan Shearon (1991) yang mengamati hal yang sama yaitu locus of control tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan konsep locus of control yang merupakan cara pandang seseorang terhadap keberhasilan dalam hidupnya ternyata tidak memiliki pengaruh terhadap tinggi atau rendahnya kinerja seseorang, karena dilingkungan pekerjaan seorang karyawan dituntut untuk tetap bersikap profesional dan memiliki kinerja yang baik.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan dengan nilai 0.008. sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Huda (2012) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap kinerja.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai 0.000. sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosita dan Yuniati

(2016) dan penelitian Yuhan (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Locus Of Control terhadap komitmen organisasi

Hasil analisis menyatakan bahwa locus of control tidak berpengaruh dengan komitmen organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christina (2009) yang juga menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara locus of control terhadap komitmen organisasi.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai 0,02. dapat disimpulkan bahwa respons affective atau emosional terhadap pekerjaan sehingga merasakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi emosional terhadap komitmen atas organisasi sehingga memungkinkan seorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi juga memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini didukung hasil penelitian Rosita dan Yuniati (2016) hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara positif dan signifikan.

f. Pengaruh locus of control terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Pengaruh tidak langsung locus of control terhadap kinerja melalui komitmen organisasi adalah lebih adalah lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung yaitu dengan nilai koefisien 0.162 sedangkan nilai pengaruh langsung adalah -0.098. Meskipun memiliki nilai pengaruh tidak langsung yang lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsung akan tetapi variabel komitmen organisasi tidak mampu menjadi mediasi antara variabel locus of control terhadap kinerja, hal ini karena dalam penelitian ini variabel locus of control tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Kalteng Ventura. Hal ini sejalan dengan penelitian Yuhan (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi

tidak mampu memediasi antara variabel locus of control dan variabel kinerja.

g. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi adalah lebih besar dibandingkan pengaruh langsung, yaitu koefisiennya 0.504 sedangkan pengaruhnya langsung bernilai 0.373. Ini berarti kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan mampu meningkatkan komitmen terhadap organisasi dan juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Sehingga komitmen organisasi mampu menjadi mediasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Rosita dan Yuniati (2016) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja maupun secara tidak langsung dimediasi oleh komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Variabel Locus of control tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan variabel komitmen organisasi, sedangkan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan komitmen organisasi. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi antara *variabel locus of control* terhadap kinerja, akan tetapi mampu menjadi mediasi secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda A.A.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Evaluasi Kinerja SDM cetakan keenam. Bandung: Refika Aditama
- Augusty, Ferdinand. 2014. Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro.

Semarang.

- Christina (2009). Hubungan locus of control dengan komitmen organisasi dosen Universitas Widyatama
- Dessler, Gary, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi: 14, Alih Bahasa: Diana Angelica, Salemba Empat, Jakarta.
- Dessler, Gary. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2. Jakarta: Indeks.
- Fruco, V dan W.T. Shearon. (1991). Budgetary Participation, Locus Of Control and Mexican Managerial Performance and Job Satisfaction. The Accounting Review. Januari, Hal: 80-89.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Henis Fiqih et al (2016). PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 35 No. 1 Juni 2016| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Hyatt, T.A. dan Prawitt, D.F. 2001. "Does congruence between audit structure and auditors locus-of-control affect job performance?", The Accounting Review, Vol. 76 No. 2, hal. 263-74.
- Komang Adi Kurniawan Saputra. 2012. Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor dengan Kultur Lokal Tri Hita Karana sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Akuntansi Multiparadigma
- Luthans, F. 2005. Organizational Behaviour. 10th Edition. ANDI. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Maryani. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Serta Pengembangan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Ritel di Sulawesi

- Selatan. Disertasi Program Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang.
- Robbins, Stefen P. & Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Ed.12. Jakarta: Salemba Empa
- Sarita, J dan D. Agustia. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor. Jurnal Akuntansi Universitas Air
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Cetakan ke-15 Bandung: Alfabeta
- Vishal Mali. 2013. A Study on Locus of Control and its Impact on Employees' Performance. International Journal of Science and Research (IJSR)
- Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati. 2013. Analisis pengaruh locus of control pada kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi Nasional. Vol.36, No.2, hlm. 276- 281. Diakses 23 Juli 2018