

SKRIPSI

PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN AFFECTIVE COMMITMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BOSOWA PROPERTINDO

M. FAJAR RIZQY IRWAN



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

2024

SKRIPSI

PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN AFFECTIVE COMMITMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BOSOWA PROPERTINDO

Disusun dan diajukan oleh:

M. FAJAR RIZQY IRWAN

A021201030



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2024

SKRIPSI

PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN AFFECTIVE COMMITMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN KARYAWAN DI PT BOSOWA PROPERTINDO

Disusun dan diajukan oleh:

M. FAJAR RIZQY IRWAN

A021201030

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 2024

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. Ria Mardiana Y. S.E., M.Si
NIP. 196705181992032001



Shinta Dewi Sugiharti Tikson S.E., M.Mgt
NIP. 198105302009122003

Mengetahui,
Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E., M.BA., M.Phil
NIP. 197705102006041003

SKRIPSI

PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN AFFECTIVE COMMITMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BOSOWA PROPERTINDO

Disusun dan diajukan oleh:

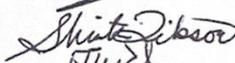
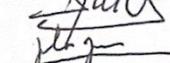
M. FAJAR RIZQY IRWAN

A02101030

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 20 November 2024 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Ria Mardiana Y, S.E., M.Si.	Ketua	
2.	Shinta Dewi Sugiharti Tikson, S.E., M.Mgt.	Sekretaris	
3.	Prof. Dr. Sumardi, S.E., M.Si	Anggota	
4.	Dr. Julius Jilbert, S.E., MIT	Anggota	



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Fajar Rizqy Irwan

Nim : A021201030

Jurusan/ Program Studi : Manajemen Strata Satu (S1)

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN AFFECTIVE COMMITMENT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KARYAWAN DI PT BOSOWA
PROPERTINDO**

Adalah karya ilmiah yang sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut, dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU no.20 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 10 Oktober 2024

Yang memuat pernyataan,




M. Fajar Rizqy Irwan

PRAKATA

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Sang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Locus of Control* dan *Affective Commitment* terhadap kinerja karyawan di PT Bosowa Properindo**" ini tepat pada waktunya. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta seluruh staf dan jajarannya.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si., CIPM, CWM, CRA., CRP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin beserta seluruh jajarannya yang telah memfasilitasi penulis dalam proses penyelesaian studi.
3. Bapak Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil. selaku Ketua Departemen Studi Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Prof. Dr. Ria Mardiana Y, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I dan Ibu Shinta Dewi Sugiharti Tikson, S.E., M.Mgt. selaku Pembimbing II yang telah membimbing, mengarahkan, memfasilitasi dan mendukung penulis dalam penyempurnaan dan penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Prof. Dr. Sumardi, S.E., M.Si dan Bapak Dr. Julius Jilbert, S.E., MIT. Selaku tim penguji. Terima kasih atas segala waktu, arahan dan saran kepada penulis demi terselesaikannya skripsi ini.
6. Bapak Prof. Dr. Musran Munizu S.E., M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang selalu membimbing dan mengarahkan penulis selama proses perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu Dosen, serta seluruh pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas setiap curahan ilmu dan segala bentuk jasa serta bantuan yang penulis terima.
8. Pihak manajemen PT Bosowa Propertindo dan ke-45 responden penelitian ini, atas waktu luang dan kerjasama yang baik untuk membantu penulis dalam proses pengumpulan data yang diperlukan.
9. Kedua orang tuaku tercinta, yang telah mengeluarkan seluruh tenaga, waktu dan materi sejak dalam kandungan hingga penulis dapat sampai di titik ini.
10. Adikku tersayang, dan seluruh keluarga besar atas segala curahan kasih sayang dan motivasi serta doa yang tulus agar penulis senantiasa menjadi manusia yang bermanfaat untuk diri sendiri, keluarga, masyarakat, bangsa dan negara.
11. Kepada kekasihku Alvi Afriani Amilia yang senantiasa menemani, membantu, serta menjadi pendukung penulis sejak perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini.
12. Kepada seluruh sahabat penulis yang selalu menjadi tempat beristirahat dan menghibur diri dikala proses penyusunan skripsi ini.
13. Mace-mace kantin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memberikan masukan masukan selama proses perkuliahan.

14. Kepada Gina, vespaku tersayang yang selalu menjadi kendaraan dalam mobilitas penulis dalam proses penyusunan skripsi.

Bagi penulis, sekecil apapun bentuknya semua kebaikan sangatlah berarti. Sekali lagi, terima kasih dan semoga Allah subhanahu wata'ala membalas dengan kebaikan yang lebih baik lagi. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun akan sangat berguna agar pada penulisan selanjutnya dapat menghasilkan karya yang lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Makassar, 25 November 2024

M. Fajar Rizqy Irwan

ABSTRACT

THE EFFECT OF LOCUS OF CONTROL AND AFFECTIVE COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BOSOWA PROPERTINDO

M. Fajar Rizqy Irwan
Ria Mardiana Y.
Shinta Dewi Sugiharti Tikson

This study examines the effect of locus of control and affective commitment on performance. The purpose of this study is to find empirical evidence regarding whether or not a) there is a positive and significant effect of locus of control on performance, b) a positive and significant effect of affective commitment on performance, and c) a more dominant influence between locus of control and affective commitment variables on employee performance. Respondents in this study were employees at PT Bosowa Propertindo. Data collection used direct questionnaire distribution. Data were analyzed using multiple liner regression analysis. The results of this study obtained that there is a positive and significant effect of locus of control on performance, there is a positive and significant effect of affective commitment on performance, and locus of control has a more dominant influence on employee performance than affctive commitment.

Kata Kunci: *locus of control, affective commitment, employee performance*

ABSTRAK

PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN AFFECTIVE COMMITMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BOSOWA PROPERTINDO

M. Fajar Rizqy Irwan
Ria Mardiana Y.
Shinta Dewi Sugiharti Tikson

Penelitian ini meneliti pengaruh *locus of control* dan *affective commitment* terhadap kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris mengenai terdapat atau tidaknya a) pengaruh positif dan signifikan dari *locus of control* terhadap kinerja, b) pengaruh positif dan signifikan dari *affective commitment* terhadap kinerja, dan c) pengaruh yang lebih dominan antara variabel *locus of control* dan *affective commitment* terhadap kinerja karyawan. Responden pada penelitian ini adalah karyawan di PT Bosowa Propertindo. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner secara langsung. Data dianalisis menggunakan analisis regresi liner berganda. Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *locus of control* terhadap kinerja, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *affective commitment* terhadap kinerja, dan *locus of control* memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan daripada *affcetive commitment*.

Kata Kunci: *locus of control*, *affective commitment*, kinerja karyawan

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	vi
PRAKATA	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 <i>Locus of Control</i>	10
2.1.3 <i>Affective Commitment</i>	14
2.1.4 Kinerja Karyawan	16
2.2 Tinjauan Empirik (Penelitian Terdahulu)	18
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	21
3.1 Kerangka Konseptual	21
3.2 Hipotesis Penelitian	23
BAB IV METODE PENELITIAN	24
4.1 Jenis dan Rancangan Penelitian	24
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian	25
4.3 Populasi dan Sampel	25

4.4	Jenis dan Sumber Data	26
4.5	Teknik Pengumpulan Data.....	26
4.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	27
4.7	Instrumen Penelitian	30
4.8	Pengujian Instrumen Penelitian	30
4.9	Uji Asumsi Klasik	32
4.10	Analisis Regresi Linear Berganda.....	33
4.11	Uji Hipotesis	34
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		36
5.1	Gambaran Umum Instansi	36
5.2	Deskripsi Karakteristik Responden	59
5.3	Deskripsi Variabel	62
5.4	Pengujian Instrumen Penelitian	68
5.5	Uji Asumsi Klasik	71
5.6	Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
5.7	Uji Hipotesis	75
5.8	Pembahasan.....	77
BAB VI PENUTUP		82
6.1	Kesimpulan	82
6.2	Saran	82
DAFTAR PUSTAKA		88
LAMPIRAN		94

DAFTAR TABEL

	HALAMAN
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 4.1 Definisi Operasional dan Indikator Variabel	28
Tabel 4.2 Pemberian Bobot Skala Likert.....	30
Tabel 5.1 Tabulasi Usia Responden	60
Tabel 5.2 Tabulasi Jenis Kelamin Responden	60
Tabel 5.3 Tabulasi Pendidikan Terakhir Responden	61
Tabel 5.4 Tabulasi Masa Kerja Responden	62
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Mengenai <i>Locus of Control</i>	64
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Mengenai <i>Affective Commitment</i>	65
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 5.10 Uji Multikolinearitas	72
Tabel 5.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	74
Tabel 5.12 Hasil Uji T (Parsial).....	76
Tabel 5.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	77

DAFTAR GAMBAR

HALAMAN

Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran Konseptual	23
Gambar 5.1 Struktur Organisasi PT Bosowa Propertindo Makassar	55
Gambar 5.2 Uji Normalitas	71
Gambar 5.3 Uji Heterokedastisitas.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan, tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan, serta pentingnya kualitas sumber daya manusia untuk kemajuan perusahaan (Mappamiring et al. 2020). Organisasi yang efektif dan menguntungkan dibangun oleh karyawan yang berbakat, berkualitas, dan terlatih. Kekuatan dari sumber daya manusia tercermin dalam karakter dan perilaku individu karyawan serta atmosfer kerja yang ada di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengidentifikasi dan mengeksplorasi sifat-sifat kepribadian yang berhubungan dengan pekerjaan untuk membuat keputusan yang produktif (Ekanayaka, 2021).

Mengenali berbagai kepribadian oleh para manajer dalam suatu organisasi merupakan kemampuan penting dan faktor krusial dalam mengambil keputusan, dan secara langsung memberikan kontribusi terhadap keberhasilan atau kegagalan kinerja karyawan (Ekanayaka, 2021). Visi, misi, dan tujuan suatu organisasi akan terwujud dengan kualitas dari sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan komitmen untuk bekerja sama. Kinerja organisasi sangat bergantung pada kontribusi sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, sehingga setiap organisasi dituntut untuk memiliki karyawan yang memiliki kemampuan dan kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan

merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas yang dapat dinilai dengan mengevaluasi hasil kerja dari karyawan selama masa kerjanya kemudian ditinjau menggunakan standar penilaian dari perusahaan tersebut (Dessler, 2018). Manajemen kinerja karyawan yang efektif dapat memberi tahu karyawan berkinerja tinggi bahwa mereka dihargai, mendorong komunikasi antara manajer dan karyawan, menetapkan standar yang konsisten untuk mengevaluasi karyawan, dan membantu organisasi mengidentifikasi karyawan terkuat dan terlemahnya. Untuk memenuhi tujuan ini, perusahaan harus menganggap manajemen kinerja yang efektif sebagai suatu proses, bukan suatu peristiwa (Noe et al. 2016).

Menurut Wayne et al. (2016), kinerja karyawan adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi. Oleh karena itu guna memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun karyawan maka perlu adanya penilaian kinerja. Kinerja karyawan dianggap sebagai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan karyawan sesuai dengan komitmen mereka dalam organisasi, di mana organisasi menetapkan tugas dan tanggung jawab tersebut. Kinerja karyawan tersebut harus sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi (Liao et al., 2009).

Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompleks, penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor psikologis seperti *locus of control* dan komitmen organisasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Para ekonom semakin menyadari peran keterampilan non-kognitif dalam

pembentukan sumber daya manusia dan fungsi tempat kerja (Borghans et al. 2008; Heckman, 2018). Salah satu karakteristik kepribadian mendasar yang diteliti oleh para peneliti yaitu *locus of control*. Menurut Hassan et al. (2022), *locus of control* merupakan faktor kepribadian yang mencirikan keyakinan karyawan tentang kontrol pribadi atas lingkungannya. Karyawan yang berada di bawah kendali internal lebih puas dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka (Fletcher dan Williams, 1996), sementara karyawan yang berada di bawah pengaruh eksternal, seperti manajemen senior, memiliki lebih banyak stres dalam pekerjaan mereka (Spector dan Fox, 2002).

Locus of control merupakan variabel terkait yang mencerminkan sifat seseorang untuk lebih percaya akan kontrol diri pribadinya dalam kehidupannya daripada dikendalikan oleh kekuatan dari luar pribadinya (Spector et al. 2002). Tingkat dimana seseorang merasa memiliki kekuasaan atas peristiwa yang memengaruhi mereka disebut sebagai *locus of control* (Shannak dan Al-Taher, 2014). Lebih jauh, Shaik dan Buitendach (2015) mengidentifikasi *locus of control* sebagai ciri kepribadian, dan *locus of control* digambarkan sebagai keyakinan bahwa seseorang dapat memengaruhi hasil secara pribadi. Keyakinan bahwa seseorang memiliki otoritas atas lingkungan kerja untuk stimulus dan hasil dikenal sebagai *locus of control* (Elena et al. 2015). Lebih jauh lagi, *locus of control* digambarkan sebagai “keyakinan yang meluas terhadap kemampuan seseorang untuk mengendalikan kejadian di tempat kerja” (Ahluwalia dan Preet, 2016).

Aspek lain selain *locus of control* yang memengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Keterlibatan karyawan

didefinisikan sebagai tingkat komitmen yang dimiliki seorang karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Ketika seorang karyawan terlibat, dia menyadari tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan bisnis dan memotivasi orang lain untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi (Nishii dan Wright, 2012). Komitmen organisasi dapat berupa tingkat dimana seorang individu mengadopsi nilai-nilai organisasi dalam mengidentifikasi masalah untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaannya (Mohammed dan Eleswed, 2013). Menurut Azeem (2010), keinginan yang kuat dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk melakukan banyak usaha atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi merupakan kemampuan karyawan dalam menganalisis kinerja karyawan berbagai budaya. Allen dan Meyer (1990) menyatakan komitmen organisasi terdiri dari 3 bentuk komitmen yaitu *affective commitment*, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative.

Robbins et al. (2008), memberikan pengertian dari tiga bentuk komitmen tersebut yaitu *affective commitment* merupakan perasaan emosional terikat untuk organisasi dan keyakinan atas nilai-nilai organisasi, sedangkan komitmen berkelanjutan adalah nilai ekonomi yang dirasa sebagai alasan bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut, dan komitmen normatif adalah sebuah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan moral dan etis. Komitmen afektif terhadap suatu organisasi menekankan keterikatan emosional, dengan keinginan yang kuat untuk terlibat, dan keselarasan antara nilai-nilai individu dan organisasi. Dalam komitmen afektif, seorang karyawan terikat secara psikologis, diasosiasikan, dan secara sengaja bertahan dengan organisasi. Setelah mengembangkan

keterikatan emosional dengan organisasi, karyawan tersebut selaras dengan tujuan organisasi dan memberikan dukungan agar tujuan tersebut tercapai (Allen dan Meyer, 1990).

Affective commitment menurut Allen dan Meyer (1990), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari perusahaan karena adanya ikatan emosional. Karyawan mengakui adanya kesamaan antara dirinya dan perusahaan, sehingga menunjukkan perhatian dan secara konsekuen membentuk komitmen yang mengesankan (*want*). Indikator *affective commitment* menurut Allen dan Meyer (1990) : 1) Keinginan untuk menjadi anggota organisasi, 2) Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan, 3) Keterkaitan secara emosional, 4) Membanggakan perusahaan kepada orang lain.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak dalam industri properti PT Bosowa Propertindo. PT. Bosowa Propertindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembangunan, pengembangan, dan pemasaran perumahan serta penyewaan dan pengelolaan gedung kantor. PT. Bosowa Propertindo merupakan salah satu unit bisnis dari Bosowa Corp. Bosowa Corp sendiri adalah perusahaan induk (*holding company*) yang memiliki berbagai bidang bisnis, mulai dari semen hingga dealer mobil. Perusahaan ini bermula dari sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan umum bernama CV Moneter di kota Makassar, Sulawesi Selatan, pada 22 Februari 1973 oleh Aksa Mahmud.

Fenomena yang terjadi pada PT. Bosowa Propertindo Makassar berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada hari Rabu tanggal 24 April 2024 tepatnya di jalan Jendral Sudirman No. 5 Gedung Menara Bosowa Lt. 3 Kota Makassar diketahui bahwa hubungan

emosional baik antara sesama rekan kerja atau atasan terlihat masih kurang terbangun sehingga perusahaan perlu untuk menumbuhkan komitmen berorganisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan juga agar tidak kehilangan karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi. Karyawan cenderung bekerja secara individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini perlu untuk diteliti guna mengetahui apakah memang para karyawan kurang bekerja sama dalam bekerja atau para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan kemampuan mereka sendiri tanpa bantuan orang lain.

Penelitian sebelumnya oleh (Sanjaya dan Bastian, 2022; Purnamasari dan Suganda, 2021), telah menunjukkan hubungan antara *locus of control* dan *affective commitment* dan kinerja karyawan, namun masih ada kebutuhan untuk menggali lebih dalam konteks yang lebih spesifik dan lokal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan *affective commitment* terhadap kinerja karyawan di PT Bosowa Propertindo. Penelitian ini bisa sangat bermanfaat bagi organisasi untuk memahami bagaimana *locus of control* dan *affective commitment* berpengaruh pada kinerja karyawannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka didapatkan rumusan masalah adalah sebagai berikut.

1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bosowa Propertindo?

2. Apakah *affective commitment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bosowa Propertindo?
3. Variabel manakah yang berpengaruh secara dominan antara *locus of control* dan *affective commitment* terhadap kinerja karyawan di PT Bosowa Propertindo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka diperoleh tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan di PT Bosowa Propertindo.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *affective commitment* terhadap kinerja karyawan di PT Bosowa Propertindo.
3. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara dominan antara *locus of control* dan *affective commitment* terhadap kinerja karyawan di PT Bosowa Propertindo.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengembangan teori dan pengetahuan terkait *locus of control* dan *affective commitment* terhadap kinerja karyawan di PT Bosowa Propertindo. Juga diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi tambahan dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia. Dan penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan acuan untuk lebih memperhatikan *locus of control* dan

affective commitment sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori berupa konsep sumber daya manusia, *locus of control*, *affective commitment* dan kinerja karyawan.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi mengenai kerangka konseptual dan pengembangan hipotesis.

BAB IV METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai jenis dan rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik sampling, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas data, serta teknik analisis data.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum instansi, deskripsi karakteristik responden, deskripsi variabel, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dipahami sebagai rangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu (Barry, 1996). Dessler (2018), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan. Sedangkan menurut Wayne et al. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan individu untuk mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu, Menurut Beardwell dan Thompson (2016), manajemen sumber daya manusia merujuk pada sekumpulan kebijakan yang digunakan untuk mengorganisasi pekerjaan dalam hubungan kerja dan berfokus pada pengelolaan pekerjaan serta pengelolaan orang-orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Nguyen et al. (2020), sumber daya manusia berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi, menghasilkan solusi pengembangan manusia untuk membantu meningkatkan kemampuan, peluang, dan motivasi karyawan.

Terdapat beberapa macam fungsi utama Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Wayne et al. (2016), enam bidang fungsional yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif: kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia, manajemen kinerja karyawan, kompensasi, keselamatan dan kesehatan, serta hubungan karyawan dan tenaga kerja.

2.1.2 *Locus of Control*

Locus of control menurut Hassan et al. (2022), merupakan faktor kepribadian yang mencirikan keyakinan karyawan tentang kontrol pribadi atas lingkungannya. Karyawan yang berada di bawah lokus kendali internal lebih puas dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka (Fletcher et al. 1996), sementara karyawan yang berada di bawah pengaruh lokus kendali eksternal, memiliki lebih banyak stres dalam pekerjaan mereka (Spector dan Fox, 2002).

Locus of control merupakan variabel terkait yang mencerminkan sifat seseorang untuk lebih percaya akan kontrol diri pribadinya dalam kehidupannya daripada dikendalikan oleh kekuatan dari luar pribadinya (Spector et al. 2002). Tingkat di mana seseorang merasa memiliki kekuasaan atas peristiwa yang memengaruhi mereka disebut sebagai *locus of control* (Shannak dan Al-TaHER, 2014). Lebih jauh, Shaik dan Buitendach (2015) mengidentifikasi *locus of control* sebagai ciri kepribadian, dan *locus of control* digambarkan sebagai keyakinan bahwa seseorang dapat memengaruhi hasil secara pribadi. Keyakinan bahwa seseorang memiliki otoritas atas lingkungan kerja untuk stimulus dan hasil dikenal sebagai *locus of control* (Elena et al. 2015). Lebih jauh

lagi, *locus of control* digambarkan sebagai “keyakinan yang meluas terhadap kemampuan seseorang untuk mengendalikan kejadian di tempat kerja” (Ahluwalia dan Preet, 2016).

Dalam pandangan seseorang Rotter (1966), *locus of control* adalah kerangka kerja yang mengidentifikasi bagaimana pekerjaan mereka dikendalikan (LOC internal) atau bergantung pada orang lain (LOC eksternal). Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau kejadian dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki internal *locus of control*. Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap nasib atau kejadian-kejadian yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki eksternal *locus of control*.

Studi yang dilakukan oleh Ekanayaka (2021), menyatakan bahwa internal *locus of control* yang semakin tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Selain itu pada penelitian Chen dan Silverthorne (2008) menyatakan bahwa *locus of control* dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Kegagalan dalam suatu pekerjaan sebaiknya ditanggapi sebagai hal yang labil, dimana kita beranggapan bahwa keberhasilan yang dicapai merupakan akibat oleh faktor eksternal dan ketika mengalami kegagalan faktor internal dikatakan sebagai penyebabnya (Li et al. 2015).

Adapun dimensi dari *locus of control* yang dikemukakan oleh (Karim, 2013) adalah sebagai berikut:

1) Internal

a. Kemampuan

Individu dengan internal *locus of control* memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri mereka. Mereka meyakini bahwa kesuksesan atau kegagalan yang mereka alami sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh mereka sendiri.

b. Minat

Individu dengan internal *locus of control* menunjukkan minat yang lebih besar terhadap pengendalian perilaku, peristiwa, dan tindakan yang mereka lakukan. Mereka sangat tertarik pada aspek-aspek dalam diri mereka yang terkait dengan peristiwa yang sedang berlangsung.

c. Sikap

Individu yang memiliki internal *locus of control* menunjukkan sikap yang tidak mudah menyerah dan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengendalikan perilaku mereka agar sesuai dengan tujuan yang telah mereka tetapkan. Mereka akan berupaya mengatur diri sendiri serta peristiwa-peristiwa yang terkait dengan mereka.

2) Eksternal

a. Nasib

Individu yang memiliki eksternal *locus of control* mempercayai bahwa perasaan mereka terhadap situasi atau kejadian memiliki pengaruh yang signifikan. Mereka cenderung menganggap bahwa kesuksesan dan kegagalan yang mereka alami sudah ditakdirkan, dan individu tidak memiliki kendali atau kemampuan untuk mengubah atau mengendalikan kembali peristiwa yang telah terjadi.

b. Keberuntungan

Individu yang memiliki eksternal *locus of control* percaya bahwa setiap orang memiliki nasib atau keberuntungan yang sudah ditentukan. Mereka merasa bahwa mereka tidak memiliki kontrol atas keadaan dan sangat meyakini bahwa keberuntungan memainkan peran penting dalam hidup mereka.

c. Pengaruh Orang Lain

Individu yang memiliki eksternal *locus of control* memiliki kecenderungan untuk mengharapkan bantuan dari orang lain. Mereka berpikir bahwa orang lain dapat mempengaruhi peristiwa yang mereka alami. Secara umum, individu tersebut mengasumsikan bahwa orang-orang yang memiliki kekuasaan yang lebih tinggi dari

mereka memiliki pengaruh terhadap perilaku dan peristiwa yang terjadi pada diri mereka.

2.1.3 Affective Commitment

Menurut Robbins et al. (2008), komitmen organisasi memiliki definisi yaitu sampai dimana tingkat seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tersebut. Sebelumnya Mathews dan Shepherd (2002), menyebutkan karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi tempat ia bekerja, memiliki keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap sasaran dan nilai-nilai yang dimiliki organisasi, menunjukkan kemauan untuk mengeluarkan usaha yang dapat diperhitungkan bagi organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Newstrom (1982), bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat dimana individu memihak dan ingin secara berkelanjutan berpartisipasi aktif dalam organisasi yang tercermin melalui karakteristik-karakteristik sebagai berikut: (1) Adanya keyakinan kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi. (2) Kesiediaan untuk mengusahakan yang terbaik bagi organisasi. (3) Adanya keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi.

Hal ini sesuai dengan Mowday et al. (1979), bahwa komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi, yaitu meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan yang akan dihasilkan

(Wright dan McMahan, 1992). Hal serupa juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Shao et al. (2022) menyatakan bahwa *affective commitment* memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Allen dan Meyer (1990), mengemukakan bahwa komitmen dapat dirumuskan dalam tiga aspek, yaitu *affective commitment*, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Aspek pertama, *affective commitment*, terjadi ketika individu menerima secara penuh tujuan dan nilai-nilai organisasi. Karyawan menjadi terlibat secara emosional dengan organisasi dan merasa bertanggung jawab secara pribadi atas tingkat keberhasilan organisasi. Karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi biasanya menunjukkan tingkat kinerja karyawan yang tinggi, sikap kerja yang positif, dan keinginan untuk tetap bersama organisasi. Aspek ini ditunjukkan dengan indikator perilaku seperti; menjadikan terwujudnya tujuan organisasi sebagai prioritas utama, melibatkan diri dalam kegiatan organisasi, dan bersedia melakukan tugas-tugas untuk mewujudkan keberhasilan organisasi.

Menurut Greenberg dan Baron (2003), *affective commitment* didefinisikan sebagai kekuatan/keinginan seseorang untuk bekerja pada organisasi karena dia setuju dan ingin melakukannya. *Affective commitment* dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang untuk bekerja di dalam sebuah organisasi, karena mereka menyetujui dan berkeinginan untuk melakukan pekerjaan tersebut (Muchiri, 2012).

Karyawan yang telah bekerja cukup lama dalam organisasi selalu konsisten dalam ekspektasi yang diharapkan serta pemuasan kebutuhan dasarnya akan cenderung membentuk ikatan afektif yang

lebih kuat terhadap organisasi daripada karyawan yang memiliki pengalaman lebih sedikit atau kurang terpuaskan kebutuhannya (Meyer et al. 1993). Meyer et al. (1993) menjelaskan bahwa untuk menilai *affective commitment* dapat diukur antara lain dengan menghabiskan sisa karir, bangga terhadap organisasi, terikat dengan organisasi, terikat secara emosional, memiliki arti yang besar dan mempunyai rasa yang kuat terhadap organisasi.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut Wayne et al. (2016), mendefinisikan kinerja karyawan sebagai proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses organisasi tersedia untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan organisasi. Kinerja karyawan dianggap sebagai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan karyawan sesuai dengan komitmen mereka dalam organisasi, di mana organisasi menetapkan tugas dan tanggung jawab tersebut. Kinerja karyawan tersebut harus sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi (Liao et al. 2009). Dessler (2018), berpendapat kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

Menurut Wirawan (2015), kinerja karyawan dapat dibagi menjadi tiga dimensi yang meliputi hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang relevan dengan pekerjaan. Berikut adalah uraian mengenai tiga dimensi kinerja karyawan.

1) Hasil Kerja

Hasil kerja mencakup *output* berupa barang atau jenis layanan yang dapat diukur baik dalam jumlah atau kuantitas maupun dalam kualitasnya. Hasil kerja merujuk pada produk atau layanan yang dihasilkan oleh karyawan dalam bentuk barang atau jasa yang dapat dihitung dan diukur baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya.

2) Perilaku Kerja

Karyawan diharapkan dapat membedakan antara dua jenis perilaku, yaitu perilaku kerja dan perilaku pribadi. Perilaku pribadi merujuk pada perilaku yang tidak terkait dengan pekerjaan, seperti cara berjalan, cara berbicara, atau cara makan siang. Sementara itu, perilaku kerja merujuk pada perilaku karyawan yang terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

3) Sifat Pribadi

Sifat pribadi yang relevan dengan pekerjaan adalah karakteristik pribadi karyawan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas mereka. Sebagai manusia, karyawan memiliki berbagai karakteristik pribadi yang diwarisi sejak lahir. Namun, ada juga sifat pribadi yang diperoleh melalui pengalaman kerja dan proses pendewasaan. Dalam dunia kerja, terdapat aktivitas pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh karyawan yang memiliki karakteristik pribadi tertentu.

Untuk dapat bekerja dengan baik, karyawan perlu memiliki kualitas pribadi tertentu. Dengan memiliki sifat pribadi yang sesuai, karyawan dapat mendukung pelaksanaan tugas mereka dengan baik di lingkungan kerja mereka.

Sehubungan dengan hal tersebut Robbins et al. (2022), mengemukakan indikator-indikator bisa dipergunakan mengukur tingkat pencapaian kinerja karyawan yaitu: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian.

Widjajanti dan Widodo (2014) menjelaskan, bahwa komponen kinerja karyawan dapat ditentukan oleh tiga kelompok besar, yaitu: berkaitan dengan kualitas kerja karyawan; berkaitan dengan kuantitas kerja karyawan; dan berkaitan dengan kemampuan bekerjasama dengan karyawan lainnya. Sedangkan Mathews dan Shepherd (2002), menjelaskan bahwa terdapat beberapa elemen dalam pengukuran kinerja karyawan, diantaranya dapat dilihat dari kuantitas hasil yang dicapai, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran serta kemampuan untuk bekerja sama.

2.2 Tinjauan Empirik (Penelitian Terdahulu)

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Ekanayaka, 2021	<i>The Effect of Locus of Control on Job Performance: An Empirical Study of Executive Level Employees in a Selected</i>	Penelitian menunjukkan bahwa satu aspek kepribadian eksekutif (sektor Pakaian), yang diukur dengan <i>locus of control</i> , memainkan

	<i>Sri Lankan Apparel Organization</i>	peran penting dalam memprediksi tingkat kinerja karyawan pekerjaan di organisasi pakaian jadi terpilih di Sri Lanka. Eksekutif dengan locus of control internal yang lebih tinggi lebih mungkin memiliki tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi.
Ali Khushk, 2019	<i>Impact Locus of Control and Organizational Commitment on Employee Performance- Study of Service Sector, Pakistan</i>	Hasil penelitian menemukan bahwa <i>affective commitment</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Shao et al. 2022	<i>Moderating Effects of Transformational Leadership, Affective Commitment, Job Performance, and Job Insecurity</i>	Hasil penelitian menemukan bahwa <i>affective commitment</i> memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan perusahaan.
Atmaja dan Ratnawati, 2019	Pengaruh <i>Affective Commitment</i> dan <i>Organizational Behaviour</i> terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	Hasil penelitian menemukan bahwa <i>affective commitment</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan sumber daya manusia.
Purnamasari dan Suganda, 2021	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kuatnya korelasi antara

	Aparatur Kecamatan Garut Kota	komitmen organisasi dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja aparatur.
Chen dan Silverthorne, 2008	<i>The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan</i>	Hasil penelitian menemukan bahwa individu dengan lokus kendali internal yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah dan tingkat kinerja dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Implikasi praktis Hasil menunjukkan bahwa lokus kendali memainkan peran penting dalam efektivitas akuntan secara keseluruhan, bahkan dalam budaya non-Barat seperti Taiwan.
Asmara dan Utama, 2022	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> (Lokus Kendali), <i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta	<i>Locus of control</i> , berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Penulis, 2024