

HUBUNGAN *LOCUS OF CONTROL* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT

Rachmawati Rachim¹, Abd. Rahman Kadir², Werna Nontji³

¹Jurusan Keperawatan Poltekkes Kemenkes Mamuju,

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin,

³Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Hasanuddin

ABSTRACT

Nurses' organizational commitment can be affected by characteristics of individuals and organizations locus of control is one domain of personality. This study aimed to analyze the relationship between locus of control with organizational commitment. This research was an analytic survey with cross-sectional study. The samples were implementer nurses in inpatient rooms as many as 63 people selected using total sampling method. The data were obtained using questionnaires by respondents. Chi-square test was used to test the relationship of locus of control with nurse organizational commitment. The results of the research indicate that there is a significant relationship between locus of control with organizational commitment nurses ($p = 0.003$). Advised to consider the type of locus of control in placing nurses, especially affective commitment and normative, and further research on organizational variables to strengthen the study.

Keyword: Nurse, locus of control, organizational commitment.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting dalam menentukan produktivitas organisasi. Kinerja karyawan melalui kualitas layanan merupakan suatu keharusan dan strategi yang harus dikembangkan oleh organisasi. Apabila pelayanan yang diberikan melalui kinerja karyawan mampu memuaskan konsumen, maka konsumen akan menjadi pelanggan yang loyal sehingga dapat mendorong kinerja organisasi.

Salah satu faktor yang membuat karyawan bekerja secara menyenangkan dan memuaskan adalah adanya komitmen organisasi dimana seseorang itu bekerja (Greenberg *et al.*, 1997 dalam Hidayat, 2011). Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan sehingga nantinya anggota organisasi berusaha mewujudkan keberhasilan dari tujuan organisasi (Luthans, 2006).

Menurut Robbins (2005), bahwa *locus of control* merupakan variable penting yang dapat menjelaskan perilaku manusia dalam organisasi. Perawat dengan *internal locus of control* menganggap bahwa keluhan klien dan keluarganya terhadap pelayanan di rumah sakit merupakan tanggung jawabnya, sehingga

mereka berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada kliennya. Sebaliknya perawat dengan *eksternal locus of control* menganggap setiap kejadian tidak ada hubungannya dengan perilakunya tetapi disebabkan oleh factor di luar kendalinya seperti nasib, takdir atau penguasa; sehingga mereka sering menyalahkan lingkungan sekitarnya dan tidak berusaha memperbaiki keburukan (Adolfina, 2012).

Rotter (1966) berpendapat, *locus of control* merupakan persepsi individu terhadap sumber-sumber yang mengontrol kejadian dalam kehidupannya. *Internal locus of control* mengacu kepada persepsi bahwa kejadian apapun baik yang positif maupun yang negative merupakan konsekuensi dari perbuatan diri sendiri atau di bawah pengendalian diri. Sedangkan *eksternal locus of control* mengacu kepada persepsi bahwa suatu kejadian baik yang positif maupun yang negative tidak berhubungan langsung dengan tindakan diri sendiri dan berada di luar control dirinya. Namun seseorang tidak memiliki *Internal* maupun *eksternal locus of control* secara jelas, karena *locus of control* merupakan variable kontinyu dan dinamis dan dapat bervariasi situasional, sehingga individu diklasifikasikan sepanjang spectrum dari sangat internal ke sangat eksternal. (Adolfina, 2012)

Hasil penelitian (Chen & Wang, 2007), *internal locus of control* berasosiasi dengan *affective* dan *normative commitment* yang

tinggi, sedangkan *external locus of control* berasosiasi dengan *continuance commitment* yang tinggi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan *locus of control* dengan komitmen organisasi.

BAHAN DAN METODE

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Survei Analitik, *Cross sectional* dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*) artinya tiap subyek penelitian hanya diobservasi sekali saja (Notoatmodjo, 2010). Rancangan ini dimaksudkan untuk menganalisis hubungan *locus of control* dengan komitmen organisasi.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di ruang perawatan bedah, perawatan penyakit dalam, perawatan anak, perawatan isolasi dan perawatan kelas 1 di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat, pengambilan sampel dilakukan selama 3 minggu sejak tanggal 11 sampai 28 Februari 2013.

Populasi, Sampel dan Sampling

Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang perawatan penyakit dalam, perawatan bedah, dan ruang perawatan perawatan isolasi dan perawatan kelas 1 di Rumah Sakit Umum

Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 63 orang yang ditemui selama penulis melakukan penelitian. Sampel dalam penelitian ini, sebanyak 63 orang yang dipilih secara *total sampling* dan telah memenuhi kriteria inklusi.

Instrumen Penelitian

Sebagai alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dalam bentuk pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan karakteristik demografi responden, *locus of control* dan komitmen organisasi. Kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner baku yaitu: *locus of control* diambil dari *The Work Locus of Control Scale (WLCS)* yang dikembangkan oleh Spector (1988) dan komitmen organisasi diambil dari *Organizational Commitment Questionnaire (OCG)* Meyer dan Allen (1991) dalam (Adolfina, 2012).

Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan data dengan menggunakan bantuan perangkat lunak komputer. Kegiatan ini dilakukan melalui beberapa tahapan yakni editing, coding, prosesing atau memasukan data (entry data) dan cleaning. Setelah itu data dianalisis secara univariat dan bivariat digunakan uji statistik *chi-square*, dengan nilai kemaknaan $p < 0,05$.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Karakteristik Demografi Responden di Ruang Rawat Inap RSUD Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2013

Karakteristik	n	%
Umur (tahun)		
21 – 25	34	54.0
25 – 30	29	46.0
Jenis Kelamin		
Laki-laki	7	11.1
Perempuan	56	88.9
Status Perkawinan		
Belum Kawin	36	57.1
Kawin	27	42.9
Tingkat Pendidikan		
DIII + S1 Kep	60	95.2
S1 Kep + Ners	3	4.8
Masa Kerja (tahun)		
Baru (< 5)	59	93.7
Lama (\geq 5)	4	6.3
Status Kepegawaian		
PNS	40	63.5
Non PNS	23	36.5
Jumlah	63	100

Tabel 1 terlihat bahwa sebagian besar responden berusia antara 21 – 25 tahun yaitu sebanyak 34 orang (54%), jenis kelamin adalah perempuan sebanyak 56 orang (88,9%), status perkawinan terbanyak belum menikah sebanyak 36 orang (57,1%), pendidikan sebagian besar

Diploma III yaitu sebanyak 60 orang (95,2%), masa kerja sebagian besar antara 1 – 5 tahun sebanyak 61 orang (96,8%), dan status kepegawaian terbanyak adalah pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 40 orang (63,5%).

Tabel 2. Hubungan *Locus of Control* dengan Komitmen Organisasi

<i>Locus of Control</i>	Komitmen Organisasi				Total		p
	Tinggi		Rendah		n	%	
	n	%	n	%			
<i>Internal</i>	37	80.4	9	19.6	46	100	0.003
<i>Eksternal</i>	7	41.2	10	58.8	17	100	
Total	44	69.8	19	30.2	63	100	

Tabel 2 menunjukkan, sebanyak 80,4% responden dengan kecenderungan ke arah *internal locus of control* memiliki komitmen yang tinggi dan 19,6% responden dengan kecenderungan ke arah *internal locus of control* memiliki komitmen yang rendah, sementara 58,8% perawat dengan *external locus of control*

memiliki komitmen yang rendah dan 41,2% responden dengan *external locus of control* memiliki komitmen yang tinggi. Hasil uji *chi-square* menunjukkan hubungan yang bermakna antara *locus of control* dengan komitmen organisasi ($p = 0,003$).

Tabel 3. Hubungan *Locus of Control* dengan Komitmen Afektif Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2013

<i>Locus of Control</i>	Komitmen Afektif				Total		p
	Tinggi		Rendah		n	%	
	n	%	n	%			
<i>Internal</i>	40	87.0	6	13.0	46	100	0.438
<i>Eksternal</i>	13	76.5	4	23.5	17	100	
Total	53	84.1	10	15.9	63	100	

Berdasarkan tabel 3 dapat terlihat bahwa tidak ada hubungan *locus of control* dengan komitmen afektif perawat pelaksana, dengan nilai hasil uji *Fisher's p* = 0.438.

Artinya bahwa baik individu dengan *internal* maupun *eksternal* berpotensi memiliki keterikatan secara emosional dengan organisasi.

Tabel 4. Hubungan *Locus of Control* dengan Komitmen Normatif Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2013

<i>Locus of Control</i>	Komitmen Normatif				Total		p
	Tinggi		Rendah		n	%	
	n	%	n	%			
<i>Internal</i>	39	84.8	7	15.2	46	100	0.279
<i>Eksternal</i>	12	70.6	5	29.4	17	100	
Total	51	81.0	12	19.0	63	100	

Berdasarkan tabel 4 dapat terlihat bahwa tidak ada hubungan *locus of control* dengan komitmen normatif perawat pelaksana,

dengan nilai hasil uji *Fisher's p* = 0.279. Artinya bahwa baik individu dengan *internal* maupun *eksternal* berpotensi memiliki

komitmen karena merasa adanya kewajiban terhadap organisasi.

Tabel 5. Hubungan *Locus of Control* dengan Komitmen Berkelanjutan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2013

<i>Locus of Control</i>	Komitmen Berkelanjutan				Total		p
	Tinggi		Rendah		n	%	
	n	%	n	%			
<i>Internal</i>	19	41.3	27	58.7	46	100	0.080
<i>Eksternal</i>	3	17.6	14	82.4	17	100	
Total	22	34.9	41	65.1	63	100	

Berdasarkan tabel 5 dapat terlihat bahwa tidak ada hubungan *locus of control* dengan komitmen berkelanjutan perawat pelaksana, dengan nilai hasil uji *Chi-square* $p = 0.080$. Artinya bahwa baik individu dengan *internal* maupun *eksternal* memiliki komitmen bukan karena tidak ada pilihan lain untuk bekerja dan kerugian yang ditimbulkan jika meninggalkan organisasi.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan *locus of control* dengan komitmen organisasi. Sebagian besar perawat (80,4%) yang memiliki kecenderungan *internal locus of control* juga memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan *locus of control* dengan komitmen organisasi. Orang yang memiliki kecenderungan internal menganggap bahwa keberhasilan itu disebabkan oleh usaha dan kerja kerasnya.

Menurut teori yang dikembangkan oleh (Rotter, 1966), *locus of control* memiliki hubungan besar dengan perilaku, dimana seorang individu menerima kejadian-kejadian sebagai bagian dari perilaku atau karakteristiknya sendiri.

Perilaku kerja dapat dijelaskan dengan menggunakan *locus of control*, yaitu apakah karyawan merasa bahwa hasil kerja mereka dikendalikan secara internal atau eksternal. Karyawan yang termasuk kelompok *internal control*, akan merasa bahwa secara personal mereka dapat mempengaruhi kinerjanya melalui kemampuan, keahlian dan usaha mereka. Karyawan yang termasuk kelompok *external control*, akan merasa bahwa kinerja mereka diluar usahanya, mereka merasa bahwa banyak faktor dari luar (eksternal) yang mempengaruhi kinerja mereka. (Luthans, 1995 dalam (Restuningdiah, 2004).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Nugrahaningsih, R, dkk, 2013), menyatakan bahwa *locus of control Internal* paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan (Kamasanti, 2008) menemukan terdapat hubungan dalam kategori sedang dan signifikan antara *locus of control* dengan komitmen organisasi.

Sebagian besar perawat dengan *Internal locus of control* memiliki komitmen afektif yang tinggi (87%) dan komitmen normatif yang tinggi (84.8%). Hal ini sesuai dengan pendapat Coleman, Irving dan Cooper (1999) dalam Herlina D.S (2011), bahwa *Internal locus of control* berhubungan dengan komitmen afektif. Hasil penelitian lain menemukan karyawan dengan *internal locus of control* memiliki komitmen organisasi yang tinggi dibandingkan dengan *eksternal locus of control*. (Noviarini & Saroyeni, Peran *Locus of Control* dalam Hubungan *Job Insecurity* dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja, 2013). Sedangkan hasil penelitian (Chen & Wang, 2007) *internal locus of control* berasosiasi dengan komitmen afektif dan komitmen normatif. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang dengan *internal locus of control* memiliki komitmen organisasi karena memang menginginkan bergabung dalam organisasi tersebut atau berpendapat bahwa loyal terhadap organisasi merupakan suatu kewajiban. Individu dengan *Internal locus of control* merupakan aset yang penting bagi perusahaan karena tipe seperti ini akan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap organisasi. Sebaliknya terdapat individu dengan *internal locus of control* (41.3%) yang memiliki komitmen berkelanjutan yang tinggi.

Hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa perawat yang salah satu motivasinya loyal terhadap organisasi adalah karena tidak mendapatkan pekerjaan di tempat lain dan

karena membutuhkan gaji dari organisasi. Individu dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi, patut diwaspadai karena sewaktu-waktu dapat meninggalkan organisasi jika mendapat peluang yang lebih besar ditempat lain atau jika imbalan yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan. Temuan ini sesuai dengan teori bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan komitmen karyawan adalah dengan cara memenuhi apa yang menjadi harapan karyawan (Buchanan, 1975 dalam (Djati, 2003). Sementara menurut (Steers & Potter, 1983), bahwa salah satu cara meningkatkan kepuasan karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Jadi individu dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi jika harapannya tidak sesuai dengan kenyataan, maka dapat menurunkan komitmennya terhadap organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Ada hubungan yang bermakna antara *locus of control* dengan komitmen organisasi perawat. Hendaknya manajemen mengembangkan komitmen organisasi pada diri individu terutama *affectif komitmen* dan *normatif komitmen*, karena anggota organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi akan mempertahankan keanggotaannya, sekaligus akan berusaha keras atas nama organisasi dan akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian organisasi. Penelitian lanjutan terhadap variabel organisasi untuk memperkuat penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Adolfina. (2012). *Locus of Control dan Kemampuan sebagai Determinan Kepuasan, Komitmen Organisasi dan Kinerja Perawat Rumah Sakit di Kota*

Manado. Makassar: Pascasarjana Universitas Hasanuddin.

- Ayudiati, S. (2010). *Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel Moderating pada Bank Jateng Semarang*. Bandung: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Chen, & Wang. (2007). Locus of Control and The Three Components of Commitment to Change. *Personality and Individual Differences*, 503-512.
- Djati, S. (2003). Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 5 No. 1*, 25-41.
- Kamasanti, T. (2008). Hubungan Locus of Control dengan Komitmen Organisasi pada Karyawati yang Berumah Tangga di PT. X Tangerang. *Jurnal Psikologi Vol.6*.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rinike Cipta.
- Nugrahaningsih, R, dkk. (2013). *Pengaruh Locus of Control Internal dan Eksternal Terhadap Komitmen Dokter di RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda*. Makassar : Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin.
- Restuningdiah, N. (2004). *Pengaruh Locus of Control terhadap Hubungan Komitmen Profesional dan Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik*. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang.
- Rotter, J. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80.
- Steers, R., & Potter, L. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: Academic Press.