BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1 Komitmen Organisasional

2.1.1.1 pengertian komitmen organisasional

komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasyrat terus bekerja disana. komitmen biasanya lebih kuat diantara karyawan lama, mereka yang telah mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi, dan mereka yang bekerja di dalam tim yang berkomitmen.

> Komitmen Organisasional menurut **(Newstrom dan Davis, 1997:259-60)** menjelaskan bahwa:
>
> "pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik menunjukan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan dan memiliki tingkat pergantian yang rendah secara khusus, pengetahuan mereka yang luas tentang pekerjaan sering terwujud menjadi pelanggan yang setia yang membeli lebih banyak yang merekomendasikan kepada pelanggan lain serta dia membayar harga yang lebih".
>
> Komitmen Organisasional menurut **(Luthans 2006:249)** menjelaskan bahwa:
>
> "sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan".

2.1.1.2 Ciri-ciri Komitmen Organisasional

komitmen organisasi bersifat multidimensi menurut fink (1992:56) mengelompokan ciri-ciri komitmen Organisasi adalah sebagai berikut :

1. selalu berupaya untuk mengsukseskan Organisasi
2. selalu mencari informasi tentang organisasi
3. selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi
4. selalu berupaya untuk memaksimumkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan
5. menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi
6. berfikir positif terhadap kritik dari teman kerja
7. menempatkan prioritas organisasi di atas dengan departemennya
8. tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik
9. memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang
10. berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi

2.1.1.3 Jenis – jenis Komitmen Organisasional

Komitmen dalam organisasi terdiri dari beberapa macam Jenis-jenis komitmen menurut **Robbins (2008:101)** adalah sebagai berikut :

a. Komitmen Afektif

   Komitmen afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

b. Komitment Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

c. Komitmen Normatif

Komitmen normatif yaitu komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

menurut **Spencer and Spencer (1993:86)** adalah sebagai berikut :

a. ada kerelaan untuk membantu kolega menyelesaikan tugas-tugas organisasi
b. menyatukan aktivitas dan prioritas yang dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang lebih besar
c. memilih kebutuhan-kebutuhan organisasi yang pantas dari pada mengikuti beberapa minat profesional

menurut **Mayer dan allen dalam mulyati (2007:10)** adalah sebagai berikut :

a. komitmen Afektif menunjukan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. komitmen afektif dapat timbul pada diri seseorang karyawan dikarenakan adanya karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pimpinan dan keterlibatan dalam manajemen. umur dan masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif . karyawan yang memiliki komitmen afektif akan

cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.

b. komitmen kelanjutan merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti gaji,fasilitas dan yang lainnya. hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lain adalah umur,Jabatan dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.
c. komitmen normatif menunjukan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seseorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama.

2.1.1.4 Meningkatkan Komitmen Organisasi

Desseler memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan :

1. berkomitmen pada nilai utama manusia membuat aturan memerkerjakan manajer yang baik dan tepat dan mempertahankan komunikasi

2. memperjelas dan mengomunikasikan misi anda memperjelas misi dan ideologi berkharisma menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai menekankan orientasi berdasarkan nilai etis dan pelatihan membentuk tradisi
3. menjamin keadilan organisasi memiliki prosedur penyampaian keluhan yang berkomprehensif menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif
4. menciptakan rasa komunitas membangun homogenitas berdasarkan nilai keadilan,menekankan kerja sama saling mendukung dan kerja tim berkumpul bersama
5. mendukung perkembangan karyawan melakukan aktualisasi memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama memajukan dan memberdayakan mempromosikan dari dalam menyediakan aktivitas perkembangan menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan **(Luthans, 2006:250)**

2.1.2 *Locus Of Control*

2.1.2.1 Pengertian *Locus Of Control*

Locus of Control didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya (Robbins, 2003). *Locus of Control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966).

Konsep *Locus of Control* memiliki latar belakang teoritis dalam teori pembelajaran sosial. Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat

mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang (Irwandi,2002).

Tipe pertama merupakan tipe *Locus of Control* internal sedang tipe kedua adalah *Locus of Cotrol* eksternal (Robert *et al.*, 1997; Rotter, 1966 dalam Brownell, 1978).

Individu dengan *locus of control* internal percaya mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan (Brownell, 1978 dan Pasewark dan Strauser, 1996) dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian atas kelebihan beban kerja dan konflik antarperan bersifat proaktif. Individu yang memiliki *Locus of Control* eksternal sebaliknya lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya, maka strategi yang dipilih cenderung reaktif.

Internal control mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan berada di bawah pengendalian dirinya. *External control* mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya (Lefcourt, 1982).

Locus of Control berperan dalam motivasi, *Locus of Control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. *Locus of Control* internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka daripada *Locus of Control* eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan,

Locus of Control internal dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stress daripada *Locus of Control* eksternal (Baron dan Greenberg, 1990 dalam Maryanti, 2005). menurut **Patten (2005)** *Locus of Control* adalah:

> "menjelaskan bahwa pengaruh pengendalian terhadap manusia bukan hanya sekedar proses sederhana namun tergantung pada pengendalian itu sendiri dan pada apakah individu menerima hubungan sebab akibat antara perilaku yang memerlukan pengendalian".

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi *locus of control*

Robinson dan Shaver (1974) mengelompokkan faktor yang mempengaruhi perkembangan *locus of control* menjadi 2, yaitu:

a. *Episodic antecedent*

   Episodic antecedent adalah kejadian-kejadian yang mempengaruhi perkembangan *locus of control* seperti kecelakaan atau kematian seseorang yang dicintai.

b. *Accumulation antecedent*

   Accumulation antecedent adalah kejadian-kejadian yang mempengaruhi perkembangan *locus of control* diskriminasi sosial, perasaan tidak berdaya dan pola asuh orang tua.

2.1.2.3 Aspek- aspek *locus of control*

Rotter (dalam Phares, 1992) menyatakan ada 2 aspek dalam *locus of control*, yaitu aspek internal dan aspek eksternal:

1. Aspek Internal

Seseorang yang memiliki aspek internal percaya bahwa hasil dan perilaku mereka disebabkan faktor dari dalam dirinya. Mereka selalu menghubungkan suatu peristiwa dengan faktor dalam dirinya. Faktor dalam aspek internal adalah kemampuan, minat dan usaha.

a. Kemampuan

   Individu yang memiliki *internal locus of control* percaya pada kemampuan yang mereka miliki. Kesuksesan dan kegagalan sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka.

b. Minat

   Individu yang memiliki *internal locus of control* memiliki minat yang lebih besar terhadap kontrol perilaku, peristiwa dan tindakan mereka.

c. Usaha

   Individu yang memiliki *internal locus of control* bersikap pantang menyerah dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengontrol perilaku mereka.

2. Aspek Eksternal

   Seseorang yang memiliki *external locus of control* percaya bahwa hasil dan perilaku mereka disebabkan faktor dari luar dirinya. Faktor dalam aspek eksternal adalah nasib, keberuntungan dan pengaruh orang lain.

   a. Nasib

      Individu yang memiliki *external locus of control* percaya akan firasat baik, buruk. Mereka menganggap kesuksesan dan kegagalan yang

mereka peroleh sudah ditakdirkan dan mereka tidak dapat merubah kembali peristiwa yang telah terjadi.

b. Keberuntungan

Individu yang memiliki *external locus of control* menganggap setiap orang memiliki keberuntungan dan mereka sangat mempercayai adanya keberuntungan.

c. Pengaruh Orang Lain

Individu yang memiliki *external locus of control* sangat mengharapkan bantuan orang lain dan menganggap bahwa orang yang memiliki kekuasaan lebih yang lebih tinggi dari mereka, mempengaruhi perilakunya.

Berdasarkan aspek-aspek *locus of control* dapat disimpulkan bahwa ada 2 aspek *locus of control* yaitu aspek internal (minat, usaha dan kemampuan) dan aspek eksternal (nasib, keberuntungan dan pengaruh orang lain).

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 pengertian kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan dikemukakan Bambang Kusriyanto (1991:3) adalah "perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)".

menurut **A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67)** kinerja adalah :

"Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut **Veithzal Rivai (2004: 309)** kinerja adalah :

"Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan dengan upaya untuk mencapai tujuannya".

Menurut **Faustino Cardoso Gomes (2003;142)** kinerja adalah ::

Kinerja merupakan outcome yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu atau pada saat ini.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia persatuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang diakibatkan oleh kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk terus meningkatkan prestasinya, yang akan dinilai atasan, sehingga karyawan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja/prestasinya, dan karyawan akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan akan dapat memantu perusahaan mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat secara efektif dan efisien.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan dalam hal ini akan berbeda –beda dala memandang faktor-faktor kinerja karyawan, tapi pada dasarnya mereka sama bersandarkan pada teori-teori atau pendapat para ahli, walaupun dari teori ini ada yang menggunakannya atau sebaliknya.

Faktor yang menjadi sandaran dalam kinerja adalah yang dikemukakan oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) yaitu :

1. *Kualitas Kerja*. Yaitu menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan kerapihan.
2. *Kuantitas Kerja*. Yaitu menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas tersebut.
3. *Kerjasama.* Yaitu menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. *Tanggung jawab*. Yaitu menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
5. *Inisiatif.* Yakni bersemangat dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya, serta kemampuannya dalam membuat suatu keputusan yang baik, tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal)*, yang dikenal juga dengan istilah Evaluasi kinerja (*performance evaluation)* pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengvaluasi *job performance* (kinerja).

Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.

Pada umumnya sistem penilaian kinerja karyawan masih digunakan sebagai instrumen untuk mengendalikan perilaku karyawan, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia salah satunya penempatan karyawan pada posisi yang sesuai serta mengetahui kebutuhan pelatihan.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampauan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang akan dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja yang konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

2.1.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja digunakan untuk berbagai tujuan dalam perusahaan. Setiap perusahaan menekankan pada tujuan yang berbeda-beda dan perusahaan lain dapat juga menekankan pada tujuan yang berbeda dengan sistem penilaian yang sama. Keanekaragaman tujuan penilaian sering menggambarkan variasi tujuan yang berbeda tentang penilaian kinerja.

Tujuan penilaian kinerja atau prestasi kerja karyawan pada dasarnya untuk:

1) Mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada hal-hal yang berubah.
4) Pengembangan sumber daya manusia dalam kaitan dengan training atau latihan.
5) Meningkatkan motivasi kerja.
6) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
7) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karier selanjutnya.
8) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja

9) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
10) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.

2.1.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Kegunaan atau manfaat kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1) Bagi Karyawan yang dinilai. Keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja adalah antara lain:
    a) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga di capai *performance* yang baik.
    b) Meningkatkan kepuasan kerja.
    c) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka.
    d) Umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan konstruktif.
    e) Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi besar.
    f) Pengembagan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
    g) Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan.
    h) Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.

2) Bagi Penilai (supervisor/manajer/penyelia):

a) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasikan kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
b) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan.
c) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam perusahaan.
d) Peningkatan kepuasan kerja baik dari manajer maupun dari karyawan.
e) Pemahaman lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan dan aspirasi mereka.
f) Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.
g) Kesempatan bagi manajer untuk menjelasakan bagi karyawan apa yang sebenarnya diinginkan oleh perusahaan dari para karyawan sehingga karyawan dapat mengukur dirinya, menempatkan dirinya dan berjaya sesuai dengan harapan manajer.

3) Bagi Perusahaan:
   a) Perbaikan seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan, karena komunikasi menjadi lebih efektif, peningkatan rasa kebersamaan dan loyalitas, peningkatan kemauan dan kemampuan manajer untuk menggunakan keterampilan atau keahlian memimpinnya untuk memotivasi karyawan dan mengembangkan kemampaun dan kemauan karyawan.

b) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

c) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.

d) Budaya perusahaan menjadi lebih mapan.

e) Jika penilaian kinerja ini telah melembaga dan keuntungan yang diperoleh perusahaan menjadi lebih besar, penilaian kinerja akan menjadi salah satu sarana yang paling utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

f) Sebagai sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan.

g) Harapan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Tahun Penelitian	Variabel	Kesimpulan & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	yenny verawati joko utomo 2011	pengaruh komitmen organisasi, partisipasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. bank lippo tbk cabang kudus	berdasarkan hasil penelitian dan atas dasar hasil pengujian hipotesis, secara keseluruhan penulisan skripsi dapat diambil kesimpulan secara parsial variabel komitmen dan motivasi terbukti memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel partisipasi tidak terbukti memiliki pengaruh terhadap	Adanya variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan	Tidak adanya variabel motivasi yang diteliti

			kinerja karyawan. hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai t hitung masing – masing variabel komitmen organisasi, dan motivasi = 2,192 dan ; 2,166 ternyata lebih besar dari t tabel = 2,021. sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t hitung variabel partisipasi –1,148 lebih kecil dari t tabel = 2,021. secara berganda komitmen organisasi, partisipasi dan motivasi terbukti memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai f hitung = 4,504 ternyata lebih besar dari f tabel = 2,839 variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel kinerja karyawan adalah variabel motivasi.		
2.	Widi Hidayat 2012	ESQ dan Locus of Control Sebagai Anteseden Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit pada Badan Pengawas Daerah (BAWASDA) Jawa Timur	menyatakan bahwa Locus of control berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, artinya semakin tinggi locus of control, maka kinerja auditor semakin tinggi. Hasil ini mendukung locus of control internal ESQ dan Locus of Control	Adanya variabel locus of control dan kinerja karyawan yang diteliti	Tidak adanya variabel ESQ dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit yang tidak diteliti

			Sebagai Anteseden Hubungan Kinerja Pegawai cenderung menggunakan tekanan atau mendesak usaha yang lebih besar dibandingkan dengan individu yang memiliki locus of control eksternal ketika diyakini bahwa usaha nampak atau mengarah kepada reward		
3.	windy aprilia murty gunasti hudiwinarsih 2012	pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di surabaya)	dari hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam menilai tinggi rendahnya kinerja karyawan bagian akuntansi, dapat dilihat dari seberapa besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal	Adanya variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan	Tidak adanya variabel motivasi kompensasi yang diteliti
4.	saima munir 2010	examining locus of control (loc) as a determinant of organizational commitment among university professors in pakistan	the main objective of this research was to examine the relationship between locus of control *(loc)* and organizational commitment. our independent variable of the research is locus of control, which effect on organizational	Adanya variabel locus of control dan komitmen organisasional yang diteliti	-

			commitment is determined. as the findings suggests that the value of correlation analysis of locus of control over organizational commitment is 0.210(**).the result shows both the variables are statistically significant and supports our hypothesis. which was locus of control *(loc)* is significantly and positively related to organizational commitment. it indicates that locus of control positively affects the organizational commitment as the correlation shows positive result but this relationship is not very strong. the variation between dependent and the independent variable is just 4% which means there is no as such importance of locus of control for the professors or the impact of locus of control on professors is very little. the reason might be that there are many other factors other than locus of control *(loc)* which have greater influence on professors than locus of control		

5.	indri kartika & profita wijayanti 2007	locus of control and accepting disfunctional behavior on public auditors of dfba	locus of control berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit jadi dapat disimpilkan bahwa auditor yang memiliki kecenderungan locus of control eksternal akan lebih memberi toleransi atau menerima perilaku disfungsional audit. locus of control berhubungan negatif terhadap kinerja pegawai jadi dapat disimpulkan bahwa auditor yang memiliki locus of control eksternal memiliki kinerja yang lebih rendah	Adanya variabel locus of control yang diteliti	Tidak adanya variabel accepting disfunctional behavior on public auditors yang diteliti
6.	ratno purnomo 2010	pengaruh kepribadian,self-efficacy dan locus of control terhadap persepsi kinerja usaha skala kecil dan menengah	locus of control juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja umkm dengan tingkat locus of control kepercayaan seseorang tentang peristiwa ,nasib, keberuntungan dan takdir yang terjadi pada dirinya	Adanya variabel locus of control yang diteliti	Tidak adanya variabel kepribadian self efficacy dalam penelitian
7.	sih darmi astuti 2010	model *person-organization fit* (p-o fit model) terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan	untuk mencapai kinerja karyawan akan lebih cepat/peka melalui menciptaan komitmen para karyawan terhadap perusahaan. komitmen yang dapat dibangun dalam menciptakan kinerja karyawan terutama komitmen afektif dan komitmen kontinuan. komitmen afektif adalah komitmen yang berkaitan dengan emosional karyawan	Adanya variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan	Tidak adanya variabel model person organisation dan kepuasan kerja yang diteliti

			terhadap perusahaannya, identifikasi dengan perusahaan, dan keterlibatan karyawan dengan kegiatan di perusahaan. karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi bagian dari perusahaan karena memiliki keinginan untuk itu. sedangkan komitmen kontinuan adalah komitmen yang berkaitan dengan kesadaran karyawan bahwa mereka akan merasa rugi jika harus meninggalkan perusahaan, karena sudah memperhitungkan untung dan ruginya.		
8.	Rana ÖZEN KUTANİS 2011	The Effects of Locus of Control on Learning Performance: A Case of an Academic Organization	In the study conducted by Basım and Sesen (2006), it has been determined that most of the subjects had internal locus of control and individuals with internal locus of control had more tendencies to help and perform courteous attitudes when compared with the ones with external locus of control. Chen and Silverthorne (2008) have also mentioned that these qualities of the individuals with internal locus of control have considerable impact upon work performance and content levels. In our research, in the light of analysis regarding the effect of locus of	Adanya variabel locus of control dan kinerja karuawan yang diteliti	Tidak adanya variabel komitmen organisasional yang diteliti

			control on students' learning processes, it has been ascertained that locus of control has a vital influence on method, ability, and noticing factors of the learning dimensions. The findings of the research show similarities with the studies conducted by Basım and Sesen (2006) and Chen and Silverthrone (2008).		

2.2 Kerangka Pemikiran

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM (*Human Resources Management*) adalah bagian dari fungsi manajemen. Jikalau manajemen menitik beratkan '*bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain'*, maka MSDM memfokuskan pada "*orang*" baik sebagai subyek atau pelaku dan sekaligus sebagai obyek dari pelaku. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (*planning*), diorganisasikan (*organizing*), dilaksanakan (*directing*) dan dikendalikan (*controlling*) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien dan efektif.

Pegawai dalam komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi

karena mereka harus melakukannya. Setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda dengan pegawai yang bersadarkan *continuance,* pegawai yang ingin menjadai anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organsasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti *turnover* yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja.

Sebuah perilaku yang dapat menjelaskan apakah seseorang merasakan bahwa hasil kerjanya dikendalikan secara internal atau eksternal. Bila terdapat pengendalian internal, yang dirasakan seseorang karyawan ia dapat mempengaruhi hasil kerjanya melalui kecakapan, keahlian, dan usahanya. Jika merasakan bahwa hasil kerjanya lebih ditentukan oleh kekuatan di luar kuasanya, maka ini tergolong eksternal

Menurut (Mangkunegara, 2005:9). Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel

2.2.1.1 Hubungan Antara Komitmen Organisasional dengan Locus Of Control

Secara teori, karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja lebih giat, tetap tinggal dalam organisasi, dan memberikan kontribusi yang lebih efektif pada organisasi (Mowday et al., 1979 dalam Donnelly et al., 2003). Internal merasa bahwa mereka mempunyai lebih banyak peluang dari pada eksternal (Spector, 1982 dalam Donnelly et al., 2003). Ketika internal bergabung dengan perusahaan, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi daripada eksternal (Luthans et al., 1987 dalam Donnelly et al., 2003). Selama masa kerjanya internal merasa memiliki pilihan-pilihan yang ada di bursa tenaga kerja dan berdasarkan atas kebersamaannya dengan perusahaan akan semakin memperbesar komitmennya terhadap organisasi (Spector, 1982 dalam Donnelly et al., 2003).

Menurut Mowday et al. (1987) dalam Ardiansah (2003) menyatakan komitmen organisasional sebagai :

1. keinginan yang kuat seseorang untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi,
2. kesediaan untuk meningkatkan upaya yang lebih baik sebagai bagian dalam organisasi,
3. keyakinandan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi

2.2.1.2 Hubungan antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja karyawan

pada hakikatnya Seorang karyawan yang mempunyai komitmen tinggi maka akan berpengaruh terhadap tingginya tingkat kinerja karyawan. Komitmen

organisasi lebih dari sekedar kenggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai orang dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat kinerja yang tinggi bagi organisasi. Komitmen organisasi dalam beberapa penelitiaan dihubungkan dengan kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan

Menurut Wright (1992), mengatakan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan dalah sebagai berikut :

"mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi".

Menurut Rivai (2005), mengatakan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan dalah sebagai berikut :

bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan.

2.2.1.3 Hubungan antara Locus of control dengan kinerja

Bagi perusahaan Individu dengan locus of control internal mengacu kepada persepsi bahwa kejadian baik positif maupun negatif terjadi sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan dibawah pengendalian diri. Individu ini lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya. Individu dengan locus of control internal akan menunjukkan

kinerja yang lebih baik dalam situasi di mana mereka dapat menerapkan tindakan yang dianggap sesuai dalam suatu pekerjaan.

Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksanaannya, yaitu para karyawannya agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam corporate planningnya. Untuk itu pula, perhatian hendaknya ditujukan kepada kinerja, suatu konsepsi atau wawasan bagaimana kita bekerja agar mencapai yang terbaik. Hal ini berarti bahwa kita harus dapat memimpin orang-orang dalam melaksanakan kegiatan dan membina mereka sama pentingnya dan sama berharganya dengan kegiatan organisasi. Jadi, fokusnya adalah kepada kegiatan bagaimana usaha untuk selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Untuk mencapai itu perlu diubah cara bekerja sama dan bagaimana melihat atau meninjau kinerja itu sendiri. Dengan demikian, pimpinan dan karyawan yang bertanggung jawab langsung dalam pelaksanaan evaluasi kinerja harus pula dievaluasi.

> Menurut (Spector, 1982; Majumder et al., 1977; Phares, 1976 dalam Donnelly et al., 2003), mengatakan bahwa hubungan antara locus of control dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :
>
> "menunjukan bahwa locus of control memiliki hubungan signifikan dengan kinerja. Seseorang yang ber-locus of control internal cenderung berusaha lebih keras ketika ia meyakini bahwa usahanya tersebut akan mendatangkan hasil,Perbedaan yang ada antara internal dan eksternal menjadikan masing-masing tipe tersebut lebih cocok untuk menduduki posisi tertentu dalam organisasi".

`Menurut Hyatt dan Prawitt (2001) dalam Donnelly et al. (2003), mengatakan bahwa hubungan antara locus of control dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

> "memberikan beberapa bukti bahwa locus of control internal diasosiasikan dengan peningkatan kinerja. Karena sifat teknis dan profesional lingkungan pekerjaan audit serta konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya. Internal harus menunjukan kinerja yang lebih baik daripada eksternal".

2.2.1.4 Hubungan antara Komitmen Organisasinal dan Locus of control terhadap kinerja karyawan

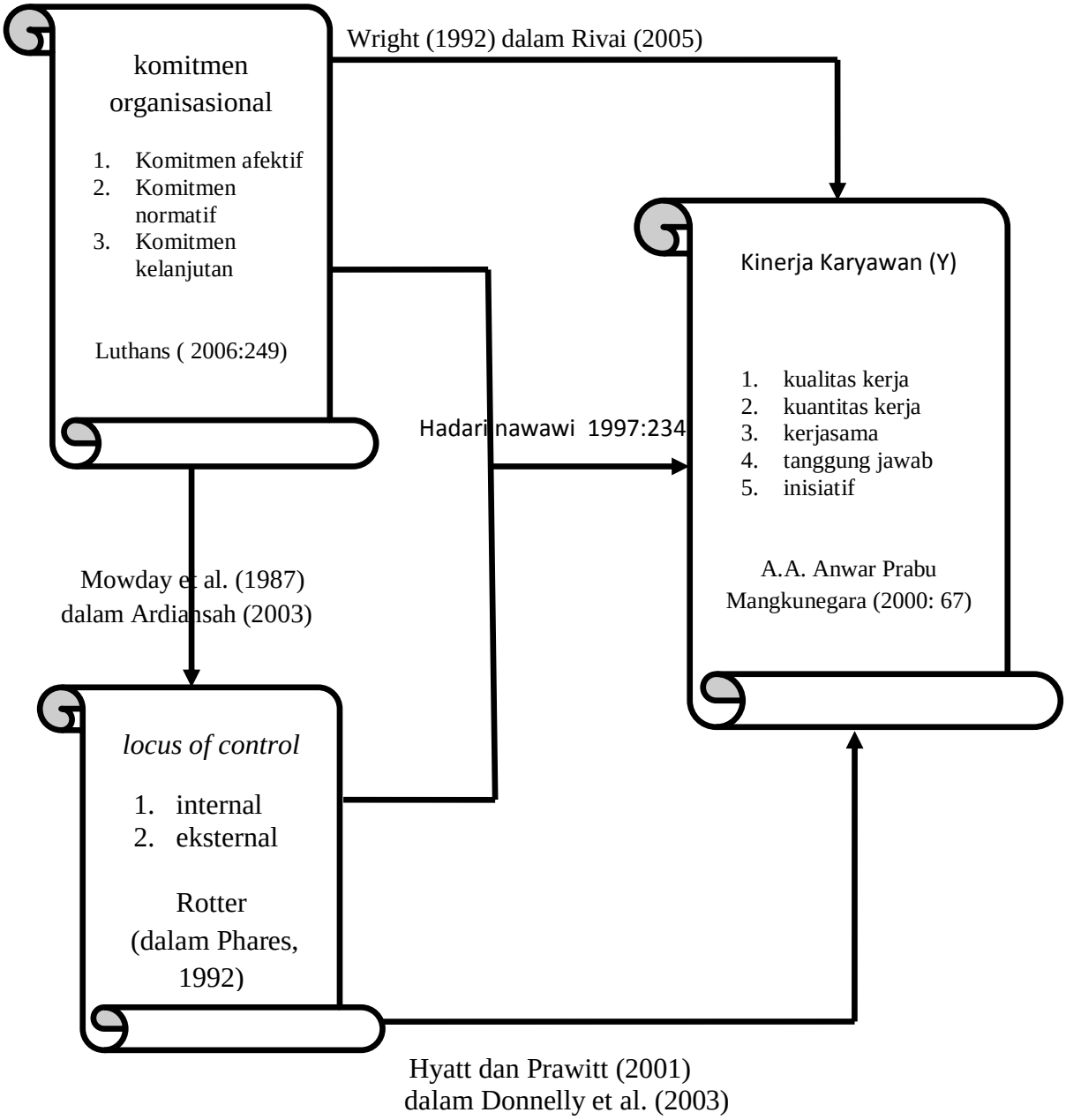
Secara teori, karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja lebih giat, tetap tinggal dalam organisasi, dan memberikan kontribusi yang lebih efektif pada organisasi (Mowday et al., 1979 dalam Donnelly et al., 2003). Internal merasa bahwa mereka mempunyai lebih banyak peluang dari pada eksternal (Spector, 1982 dalam Donnelly et al., 2003). Ketika internal bergabung dengan perusahaan, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi daripada eksternal (Luthans et al., 1987 dalam Donnelly et al., 2003). locus of control internal cenderung berusaha lebih keras katika ia meyakini bahwa usahanya tersebut akan mendatangkan hasil (Spector, 1982; Majumder et al., 1977; Phares, 1976 dalam Donnelly et al., 2003). Perbedaan yang ada antara internal dan eksternal menjadikan masing-masing tipe tersebut lebih cocok untuk menduduki posisi tertentu dalam organisasi. Spector (1982) dalam Donnelly et al. (2003) menyarankan bahwa :Internal paling cocok untuk pekerjaan yang memerlukan

keahlian teknis tinggi atau skilled jobs, pekerjaan profesional, pekerjaan manajerial atau supervisiory jobs

menurut hadari nawawi,(1997:234) mengatakan bahwa hubungan antara komitmen organisasional dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

> "kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik non fisik/non material. komitmen organisasional,*locus of control* dan kinerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal."

Maka dari itu terdapat hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam paradigma kerangka pemikiran yang diuraikan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

komitmen organisasional dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan

2.3 Hipotesis

Umi Narimawati (2007 : 73) “Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan.

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini bahwa

1. kurang baiknya komitmen organisasional pada PT.Nikkatsu Electric Works Bandung.
2. kurang baiknya *locus of control* pada PT.Nikkatsu Electric Works Bandung .
3. kurang baiknya kinerja karyawan pada PT.Nikkatsu Electric Works Bandung.
4. komitmen organisasional berpengaruh terhadap *locus of control* pada PT.Nikkatsu Electric Works Bandung.
5. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Nikkatsu Electric Works Bandung .
6. *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Nikkatsu Electric Works Bandung.
7. komitmen organisasional dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Nikkatsu Electric Works Bandung baik secara langsung maupun tidak langsung