

ABSTRAKSI

Komitmen organisasional merupakan bagian dari sikap dan perilaku individu dalam organisasi, yang didefinisikan sebagai seberapa besar seorang individu mengidentifikasi dirinya dan keterlibatannya dengan organisasi serta keinginannya untuk meninggalkan organisasi. Terdapat tiga dimensi komitmen organisasional yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Komitmen organisasional yang dimiliki seorang karyawan dibentuk oleh beberapa sumber. Salah satunya adalah karakteristik personal yang terdiri dari nilai-nilai, keyakinan serta kepribadian termasuk diantaranya *locus of control*, salah satu faktor kepribadian.

Locus of control merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu dan dibedakan atas *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Individu yang memiliki keyakinan bahwa segala peristiwa yang terjadi dalam hidupnya lebih ditentukan oleh tindakannya sendiri, disebut sebagai individu yang berorientasi *locus of control* internal. Sebaliknya, individu yang berorientasi *locus of control* eksternal memiliki keyakinan bahwa kehidupannya lebih ditentukan oleh takdir, keberuntungan, kesempatan serta pihak yang lebih berkuasa.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah benar terdapat perbedaan komitmen organisasional antara karyawan *fresh graduate* perguruan tinggi yang berorientasi *locus of control* internal dengan karyawan *fresh graduate* perguruan tinggi yang berorientasi *locus of control* eksternal. Penelitian ini menggunakan teknik *judgement sampling* yang memilih anggota-anggota sampel untuk menyesuaikan diri dengan beberapa kriteria tertentu. Sampel penelitian ini adalah 100 karyawan *fresh graduate* perguruan tinggi dari 21 perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa di Surabaya. Untuk menilai kelayakan kuesioner yang diisi oleh para responden, digunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yaitu penggunaan teknik korelasi *Product Moment* untuk menguji validitas dan teknik *Alpha Cronbach's* untuk menguji reliabilitas. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t dua sampel independen dua sisi (*two-tailed test*) dengan tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan uji statistik dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 11.0, diketahui statistik hitung (angka t hitung) sebesar -1,325 lebih besar daripada nilai statistik tabel (tabel t) sebesar -2,108 sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian hipotesis alternatif penelitian (H_1) yang berbunyi "Terdapat perbedaan komitmen organisasional antara karyawan *fresh graduate* perguruan tinggi yang memiliki *locus of control* internal dengan yang memiliki *locus of control* eksternal pada beberapa perusahaan swasta di Surabaya" tidak terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Coleman, Irving, dan Cooper (1998) yang memberikan hasil yaitu terdapat perbedaan komitmen organisasional antara individu yang memiliki *locus of control* internal dan individu yang memiliki *locus of control* eksternal, di mana individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung memiliki *affective commitment* yang kuat, sedangkan individu yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung memiliki *continuance commitment* yang kuat.