

## *Locus of Control* sebagai Moderator Komitmen Organisasi: Peran Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepercayaan terhadap Pemimpin

Retno Pandan Arum Kusumowardhani  
Fakultas Psikologi  
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa  
e-mail: rparum@lycos.com

Djamaludin Ancok  
Fakultas Psikologi  
Universitas Gadjah Mada

**Abstract.** This study examined the relationship of perceived organizational support and trust in leadership, to organizational commitment. This study also examined the moderating effect of *locus of control* on the relationship between those predictors and the criterion. Lecturers ( $N = 80$ ) of a private university in Yogyakarta were surveyed using four related scales. The data were analyzed through regression analysis. Results show a) a significant relationship of perceived organizational support, trust in leadership, and *locus of control* to organizational commitment, b) perceived organizational support was positively related to organizational commitment, c) *locus of control* was negatively related to organizational commitment, and d) perceived organizational support was more strongly related to increased organizational commitment for external *locus of control* individuals than for internal *locus of control* individuals.

Keywords: organizational commitment, perceived organizational support, trust in leadership, and locus of control

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan menguji hubungan antara persepsi tentang dukungan organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin dengan komitmen organisasi. Penelitian ini juga bertujuan menguji efek moderasi dari *locus of control* dalam hubungan antara variabel-variabel tersebut. Subjek adalah dosen ( $N=80$ ) sebuah perguruan tinggi swasta di Yogyakarta yang mengisi empat jenis skala. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa a) terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi, kepercayaan terhadap pemimpin, dan *locus of control* dengan komitmen organisasi, b) persepsi tentang dukungan organisasi berhubungan positif dengan komitmen organisasi, c) *locus of control* berhubungan negatif dengan komitmen organisasi, dan d) persepsi tentang dukungan organisasi memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen organisasi pada individu dengan *locus of control* eksternal daripada individu dengan *locus of control* internal.

Kata kunci: komitmen organisasi, persepsi dukungan organisasi, kepercayaan terhadap pemimpin, *locus of control*.

Kompetisi global menuntut kemampuan dan kesiapan organisasi dalam merespon tantangan lingkungan yang senantiasa cepat berubah dan penuh ketidakpastian. Dewasa ini terdapat kecenderungan beralihnya struktur organisasi yang sangat hierarkis, menuju struktur organisasi yang lebih horizontal dengan struktur pekerjaan yang lebih berdasarkan pada kerjasama kelompok yang otonom, yang meningkatkan pentingnya inisiatif individu (LePine, Erez, & Johnson, 2002). Tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi tidak lagi hanya terpusat pada pemegang otoritas namun beralih pada kelompok kerja tersebut, sehingga individu dapat memiliki otonomi lebih besar dan menyelesaikan tugas yang lebih menantang (Sanders, Nauta, & Koster,

2003). Sisi lain dari otonomi tersebut adalah bahwa anggota organisasi diharapkan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Komitmen organisasi terbukti merupakan prediktor yang sangat baik bagi berbagai perilaku kerja yang penting dalam organisasi (Haslam, 2001). Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat menimbulkan *organizational citizenship behavior* (O'Reilly & Chatman, 1986; Scholl, 1981), yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi yang dilakukan anggota organisasi secara sukarela di luar kewajibannya. Fokus organisasi pada kerjasama, pemberdayaan, dan struktur organisasi yang lebih datar dewasa ini sangat mementingkan *organizational citizenship behavior* dari para anggota organisa-