

# PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL YANG DIMODERASI OLEH WLOC (KONTROL KERJA) PADA CV. KEMBANG JAYA

Yonathan Agung Chandra

Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

## ABSTRACT

Welfare is required by employees within a company, that the welfare of the employees are fulfilled will motivate employees in a work, it will eventually affect the performance levels of the employee. Commitment to employees can be seen from the level of well-being of employees, the higher the level of well-being of employees getting high is also the employee's commitment to the company. WLOC (work locus of control) itself has the meaning or significance of a theory in personality psychology which refers to the extent to which individuals believe that individuals can control events that affect the individual. To that end, the study will provide a more in-depth study of the influence of organizational commitment on employee well-being and control work (WLOC) as moderator.

In this study used is the conclusive research on the study of experimental or causal research. Sampling-taking techniques used are non probability sampling. The type of method used is the purposive sampling. The sample used was 150 employees of PT Kembang Jaya. Data were collected using a questionnaire. Analytical techniques used were linear regression analysis by using the SPSS program help moderators. The results of this analysis indicate that the welfare of the employees as positive and significant effect on organizational commitment in PT Kembang Jaya. It also found that the controls work (WLOC) as a moderator can strengthen the relationship between the welfare of employees with organizational commitment in PT Kembang Jaya.

Keywords: Employees Welfare; Organizational Commitment; WLOC.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian

Pentingnya sumber daya manusia di dalam perusahaan sangat berpengaruh pada hasil produksi dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu kesejahteraan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut harus di dukung secara maksimal, bisa dengan cara diberi motivasi, training organisasi, ataupun tunjangan-tunjangan lainnya. Ketika kesejahteraan sumberdaya manusia didalamnya terpenuhi, kinerja juga akan meningkat dan akan mengakibatkan hasil produksi meningkat.

Akhir-akhir ini kesejahteraan karyawan di beberapa perusahaan semakin menurun itu dibuktikan dengan tingkat kesejahteraan buruh pabrik dan industri yang tidak semakin membaik. Banyaknya demonstrasi dimana-mana mengenai upah minimum dan lain sebagainya juga menjadi faktor kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan yang diberikan kepada karyawannya.

Kesejahteraan sangatlah dibutuhkan oleh karyawan didalam suatu perusahaan, bahwa dengan kesejahteraan karyawan yang terpenuhi akan memotivasi karyawan dalam bekerja, akhirnya akan mempengaruhi tingkat kinerja dari karyawan tersebut. Komitmen terhadap karyawan dapat dilihat dari tingkat kesejahteraan karyawan, semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan semakin tinggi juga komitmen karyawan tersebut kepada perusahaan.

WLOC sendiri memiliki arti atau maksud yaitu sebuah teori dalam psikologi kepribadian yang dimana mengacu pada sejauh mana individu percaya bahwa individu dapat mengontrol peristiwa yang mempengaruhi individu tersebut. Dengan internal *locus control* (kontrol kerja) yang tinggi itu menunjukkan kontrol yang lebih baik dari perilaku karyawan, cenderung lebih terlibat politis dan lebih cenderung untuk mencoba mempengaruhi orang lain daripada orang-orang dengan *locus of control* (kontrol kerja) eksternal. Ini juga menetapkan kemungkinan yang lebih besar untuk usaha dapat menjadi sukses, dan lebih aktif mencari informasi mengenai situasi yang dihadapi. *Locus of control* (kontrol kerja) telah menghasilkan banyak penelitian di berbagai bidang dalam psikologi. Ini berlaku untuk membangun bidang-bidang seperti psikologi pendidikan, psikologi kesehatan atau psikologi klinis. mungkin akan terus menjadi perdebatan tentang apakah tindakan global yang spesifik atau lebih dari kontrol kerja akan terbukti lebih berguna. Perbedaan pikiran juga harus dibuat antara kontrol kerja (sebuah konsep terkait dengan harapan tentang masa depan) dan gaya atribusi (sebuah konsep terkait dengan penjelasan untuk hasil masa lalu), atau antara kontrol kerja dan konsep-konsep seperti *efikasi* diri. Disini juga memberikan penjelasan bahwa kesejahteraan karyawan dan kontrol kerja akan berpengaruh atau mempengaruhi komitmen organisasional jadi semua itu berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi kesejahteraan karyawan dan kontrol kerjanya maka akan mempengaruhi secara positif komitmen organisasional di perusahaan.

Komitmen sendiri juga dapat dimaksudkan sikap yang menuntun respon nyata seseorang atau niat perilaku seseorang terhadap suatu benda dan juga sesamanya dan juga sebagai kekuatan yang mengikat seseorang pada suatu tindakan yang memiliki relevansi dengan satu atau lebih sasaran. Komitmen juga merupakan sebuah hubungan yang bernilai, berhubungan dengan keyakinan bahwa komitmen rasional hanya ada ketika hubungan dipertimbangkan sebagai hal yang penting, selain itu keinginan yang terus menerus untuk mempertahankan hubungan berhubungan

dengan pandangan bahwa mitra yang baik menginginkan relationship dapat berjalan terus menerus dan akan berusaha untuk mempertahankannya.

Akhirnya pada skripsi ini pengaruh kesejahteraan karyawan yang dimoderasi oleh *WLOC* (kontrol kerja) terhadap komitmen organisasional yang dimana *WLOC* (kontrol kerja) tersebut berfungsi untuk melatih seberapa besar pengaruh kesejahteraan karyawan dan moderasi *WLOC* terhadap komitmen organisasional pada CV. Kembang Jayabisa dilakukan dan dijalankan pada CV. Kembang Jaya. Maka dari itu penulis ingin lebih lagi meneliti bagaimana peranan *WLOC*(kontrol kerja) yang memoderasi antara kesejahteraan dan komitmen organisasi pada CV. Kembang Jaya.

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian bertujuan untuk Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap komitmen organisasional di CV. Kembang Jaya dan juga Untuk mengetahui bahwa kontrol kerja (*WLOC*) merupakan variabel moderasi yang mempengaruhi hubungan kesejahteraan karyawan terhadap komitmen organisasi pada CV. Kembang Jaya

### **Manfaat Penelitian**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah hubungan perusahaan dengan para karyawannya akan menjadi lebih baik dan harmonis, karena dengan kesejahteraan maka karyawan tidak berupaya untuk berhenti dan bermalasan malasan bekerja di CV. Kembang Jaya.

Manfaat teoritisnya jika kesejahteraan karyawan tersebut dilengkapi dengan kontrol kerja yang baik maka akan mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan tersebut namun jika hanya mengandalkan kesejahteraan saja beberapa karyawan yang sudah cukup puas di perusahaan akan beralih kelain perusahaan karena diperusahaan tidak ada kontrol kerja yang menjamin komitmen pada perusahaan itu. Kontrol kerja berfungsi untuk menekankan komitmen karyawan pada perusahaan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kesejahteraan Karyawan**

Perusahaan dan karyawan saling membutuhkan, karyawan adalah asset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang dimiliki. Karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan jangan hanya menuntut hak saja tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak diselesaikan. Perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya berakibat karyawan menjadi kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya, sehingga karyawan beranggapan bahwa sekeras apapun bekerja perusahaan tidak mempedulikan kehidupan karyawannya, apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak.

### ***WLOC (Work Locus of Control)***

Rotter(1966) yang dikutip dalam Prasetyo(2002) menyatakan bahwa *Locus of Control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” atau cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya. Konsep *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter berdasarkan pendekatan *Social Learning Theory* (Wolman, 1977: 443). Menurut Pervin (dalam Smet, 1994:181) konsep *locus of control* adalah bagian dari *Social Learning Theory* yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor – faktor yang menentukan keberhasilan pujian dan hukuman terhadap kehidupan seseorang.

Brownell (1981) yang dikutip dalam Rotter (1966) menulis tentang pendapat Rotter(1966) dalam papernya yang mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. Sedangkan Suwandi dan Indriantoro yang dikutip dalam Toly (2001) mendefinisikan *Locus of Control* mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya.

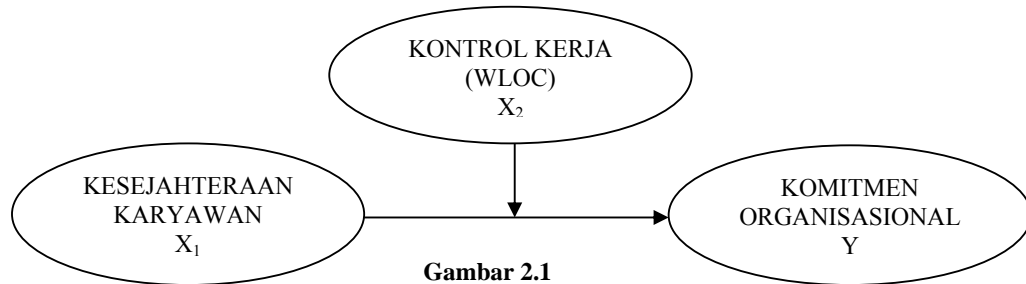
### **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional merupakan suatu bentuk sikap (Luthans, 2006:235). Dan sikap dapat dipecah menjadi 3 komponen dasar: emosional, informasional dan keperilakuan (Luthans, 2006:224). Dalam Organization behavioral atau perilaku organisasi, komitmen organisasi adalah komponen dari perilaku. (“In organization, attitudes are important because of their behavioral component“, Robbins, 2007:69). Menurut Robbins, (2006:69). attitudes is Evaluative statements or judgment concerning object, people or events. (Sikap adalah pernyataan tentang penilaian seseorang terhadap objek, orang-orang atau kejadian). Dan dibagi dalam 3 komponen yaitu : *cognitive, affective and behavioral* (kognitif, afektif dan keperilakuan). Selain itu juga menurut Robbins (2006: 92), “Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu”. Komitmen pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan karyawan (*loyalitas*) pada organisasi yang memperkerjakannya adalah tinggi.

Mowday, *et al.*, (1979; dalam Winardi, dkk, 2012) Komitmen organisasi menunjuk pada pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, kemampuan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi, dan ketertarikan untuk tetap

menjadi bagian organisasi. Dengan menggunakan definisi tersebut, komitmen organisasi secara umum diukur dengan kuisioner komitmen organisasi yang berjumlah lima belas pertanyaan. Kuisioner ini disebut dengan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) atau Kuisioner Komitmen Organisasi. Kelima belas pertanyaan tersebut merupakan pernyataan yang mempresentasikan kemungkinan perasaan individu terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja (Mowday, *et al.*, 1979; dalam Winardi, dkk, 2012).

### Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 2.1

Keterangan :  
 Y : Komitmen Organisasional  
 X<sub>1</sub> : Kesejahteraan Karyawan  
 X<sub>2</sub> : WLOC (*Work locus of Control*)

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan cv. Kembang Jaya sebanyak 100 orang.

Adapun yang menjadi elemen, unit sampling, dan tempat penarikan sampling adalah:

1. Elemen : 100 orang karyawan Kantor Bank Indonesia Medan
2. Unit Sampling : 100 orang yang bekerja dalam kurun waktu lebih dari 5 bulan
3. Metode penarikan Sample: *Proportionate Stratified* (SLTA 8 orang, DIII 8 orang, S 1 9 orang dan S2 8 orang)

### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu mengadakan penelitian secara langsung dengan beberapa karyawan perusahaan-perusahaan di CV. Kembang Jaya, sehingga diperoleh data yang akurat, yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan menunjang penelitian. Secara lebih rinci, metode pengambilan data adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner dibagikan kepada responden.
2. Responden mengisi kuesioner sesuai dengan petunjuk yang diberikan.
3. Kuesioner yang telah diisi dikumpulkan kembali, untuk diolah dan dianalisis lebih lanjut.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara:

#### a. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Data yang berkaitan dengan Program Kesejahteraan dan produktivitas, dilakukan melalui:

- Observasi, yakni melakukan pengamatan langsung dan dibantu dengan pencatatan fenomena yang ditemukan di lapangan.
  - Wawancara, penulis juga melakukan tanya jawab kepada pihak yang berwenang memberikan pendapat tentang pertanyaan yang diajukan.
  - Kuesioner, yakni mengajukan pertanyaan yang berstruktur disebarkan kepada responden tentang kesejahteraan, WLOC, Komitmen organisasional
- |   |     |
|---|-----|
| Alternatif jawaban "sangat tidak setuju"            | = 1 |
| Alternatif jawaban "tidak setuju"                   | = 2 |
| Alternatif jawaban "netral atau tidak ada pendapat" | = 3 |
| Alternatif jawaban "setuju"                         | = 4 |
| Alternatif jawaban "sangat setuju"                  | = 5 |

#### b. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Data diperoleh dari buku-buku, jurnal ilmiah, referensi perusahaan yang perhubungan dengan penelitian.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi, dikatakan valid apabila tingkat signifikansi 0,05 (5%) atau kurang (Ghozali, 2005:45). Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

### Uji Reliabilitas

Uji alat ukur (kuesioner) yang kedua adalah reliabilitas, yaitu alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Untuk mengetahui sejauh mana reliabilitas kuisioner dalam penelitian digunakan pendekatan konsistensi internal dengan menghitung koefisien *Cronbach's Alpha*, yang diolah dengan komputer program SPSS.

Untuk mengetahui sejauh mana reliabilitas kuisioner dalam penelitian ini digunakan pendekatan konsistensi interval dengan menghitung koefisien *Cronbach's Alpha*, yang diolah dengan komputer program SPSS 15. menurut Nunally (1967) dalam Ghozali (2005:42) instrumen dikatakan reliabel jika koefisien *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,6$ .

### Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk melakukan suatu prediksi atau untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Variabel yang diramalkan/dipengaruhi itu disebut kriterium atau variabel dependen (variable dependen dilambangkan dengan Y) atau variabel yang variasinya dimaksudkan untuk dijelaskan. Variabel yang digunakan untuk meramalkan/mempengaruhi disebut prediktor atau variabel independen (variabel independen dilambangkan dengan X) atau variabel yang dimaksud untuk dijelaskan. Bila masing-masing variabel dependen dan variabel independen yang dianalisis hanya satu, maka analisis regresinya disebut analisis regresi sederhana.

Adapun Persamaan Regresi Sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1$$

Keterangan:

- Y = komitmen organisasional
- a = konstanta
- X = kesejahteraan karyawan
- b<sub>i</sub> = Koefisien regresi

### Analisis Regresi Moderasi

Menurut Ghozali (2007:163) bahwa variabel *moderating* adalah variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen. Salah satu uji yang digunakan untuk meneliti pengaruh variabel *moderating* ini adalah uji interaksi atau sering disebut dengan *moderated regression analysis* (MRA) yang merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda di mana persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2$$

Keterangan:

- Y = komitmen organisasional
- a = konstanta
- X<sub>1</sub> = kesejahteraan karyawan
- X<sub>2</sub> = kontrol kerja
- X<sub>1</sub>X<sub>2</sub> = interaksi antara variable X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>
- b<sub>i</sub> = Koefisien regresi variable X<sub>1</sub>
- b<sub>2</sub> = koefisien regresi variable X<sub>2</sub>

Untuk membentuk variabel moderasi X.Z tersebut, dalam SPSS dengan memilih menu *transform*, pilih sub menu *compute*, dan pada kotak target variabel diberikan nama variabel moderasi. Untuk *numeric expression* dengan mengalikan X dan Z (Ghozali, 2007:165).

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Regresi Linear Sederhana

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil analisis regresi linier Sederhana dengan bantuan program SPSS

abel 4.10.

#### Analisis Regresi Linier Sederhana

| Model                                     | B     | t      | Sig.  |
|---|-------|--------|-------|
| 1 (Constant)                              | 0,681 | 9,219  | 0,000 |
| Kesejahteraan Karyawan                    | 0,917 | 36,731 | 0,000 |
| Variabel Terikat: Komitmen organisasional |       |        |       |

|                                      |                       |
|--------------------------------------|-----------------------|
| R = 0,966                            | F hitung = 1349,167   |
| R <sup>2</sup> = 0,932               | Sig. F hitung = 0,000 |
| Df = 98 α = 0,05 maka t tabel = 1,98 |                       |

Sumber: Lampiran 7 (diolah)

Nilai probabilitas variabel kesejahteraan karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari pada nilai α yang disyaratkan sebesar 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  variabel kesejahteraan karyawan sebesar 36,731 lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel} = 1,98$ . Kedua hal tersebut menunjukkan kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap komitmen organisasional di CV. Kembang Jaya.

#### Regresi Linear dengan Moderator

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil analisis regresi linier dengan moderator dengan bantuan program SPSS

**Tabel 4.12.**

#### Analisis Regresi Linier dengan Moderator

| Model                                     | B                     | t      | Sig.  |
|---|-----------------------|--------|-------|
| 1 (Constant)                              | 0,724                 | 5,778  | 0,000 |
| Kesejahteraan Karyawan                    | 0,401                 | 5,492  | 0,000 |
| WLOC                                      | 0,306                 | 11,079 | 0,000 |
| Moderator                                 | 0,061                 | 4,685  | 0,000 |
| Variabel Terikat: Komitmen organisasional |                       |        |       |
| R = 0,992                                 | F hitung = 2036.700   |        |       |
| R <sup>2</sup> = 0,985                    | Sig. F hitung = 0,000 |        |       |
| Df = 96 α = 0,05 maka t tabel = 1,98      |                       |        |       |

Sumber: Lampiran 7 (diolah)

Dari Tabel 4.11. didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,724 + 0,401 X_1 + 0,306 X_2 + 0,061 X_1X_2$$

Maksud dari persamaan tersebut adalah kenaikan pada variabel kesejahteraan karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasional di CV. Kembang Jaya sebesar 0,401, dan kenaikan pada variabel WLOC maka akan meningkatkan komitmen organisasional di CV. Kembang Jaya sebesar 0,306. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kesejahteraan karyawan, dan WLOC terhadap komitmen organisasional di CV. Kembang Jaya.

Dari hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa Nilai Koefisien Korelasi (R) bertanda positif dengan nilai  $b_1$  (kesejahteraan karyawan) juga bertanda positif hal tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki hubungan positif yang kuat terhadap komitmen organisasional di CV. Kembang Jaya. Hal ini berarti apabila CV. Kembang Jaya memperhatikan kesejahteraan karyawan, maka akan mempengaruhi komitmen karyawan. Kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti karyawan yang merasa kesejahteraannya dipenuhi oleh perusahaan maka akan lebih berkomitmen pada perusahaan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan, maka akan dapat meningkatkan pula komitmen organisasional di CV. Kembang Jaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jain, Giga and Cooper (2008) yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

Dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  yang lebih besar daripada nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi lebih kecil daripada nilai alpha yang disyaratkan. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel-variabel kesejahteraan karyawan dan WLOC memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap komitmen organisasi, berarti kesejahteraan karyawan dan WLOC secara bersama-sama mempengaruhi komitmen organisasional di CV. Kembang Jaya.

Temuan yang lain dalam penelitian ini adalah ternyata WLOC dapat menjadi moderator penguat pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap komitmen organisasional di CV. Kembang Jaya. Dimana dalam penelitian ini variabel moderator ditemukan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan variabel WLOC sebagai moderator penguat pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap komitmen organisasional di CV. Kembang Jaya. Maka dari itu yang harus dilakukan perusahaan adalah melihat dan memahami kontrol kerja yang dimiliki karyawan untuk bekerja dengan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jain, Giga and Cooper (2008) yang menyatakan bahwa WLOC merupakan moderator bagi hubungan antara kesejahteraan karyawan dengan komitmen organisasional.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional di CV. Kembang Jaya diterima. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa kesejahteraan karyawan akan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional di CV. Kembang Jaya.
- 2) Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa WLOC menjadi moderator bagi hubungan antara kesejahteraan karyawan terhadap komitmen organisasional di CV. Kembang Jaya diterima. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa WLOC dapat menjadi moderator bagi hubungan antara kesejahteraan karyawan terhadap komitmen organisasional di CV. Kembang Jaya.

### Saran.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Bagi pihak CV. Kembang Jaya  
Pihak CV. Kembang Jaya hendaknya lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan Kembang Jaya, karena dalam penelitian ini telah terbukti bahwa kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasional di CV. Kembang Jaya. Peningkatan kesejahteraan karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan gaji, tunjangan-tunjangan dan lain-lain secara berkala.
- b. Bagi para akademisi dan pembaca untuk memperluas penelitian dengan mempertimbangkan daerah penelitian di tempat usaha yang terpencil atau perusahaan lain yang sejenis atau pun lainnya seperti halnya perusahaan jasa dan lainnya, sehingga dihasilkan suatu informasi mengenai hubungan antara kesejahteraan karyawan terhadap komitmen organisasional dengan WLOC sebagai mediator.

### Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dra.Ec. Anik Suhartatik., MM, selaku Dosen Pembimbing 1 dan Julius Runtu., SS., M.Si., CPHR., yang telah bersedia membimbing dan memberikan pengarahan serta banyak membantu sehingga penulis dapat menyelesaikan makalah ini dengan lancar.

## REFERENSI

- Allen, N.J., dan Meyer, J.P., 1990., The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, Vol. 63, pp. 1–18.
- Cooper, C.L. dan Quick, J.C., 1999., *Fast Facts – Stress and Strain*, Oxford: Health Press Limited.
- Ghozali, I., 2005., *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS.*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hackett, R.D., Bycio, dan Hausdorf, P.A., 1994., Further Asesments of Meyer and Allens (1991). Three component model Organizational Commitment, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, No.4, Februari, pp.15-23.
- Hair, J. F. JR., Anderson, R. E., Tatham, R. L., dan Black, W. C., 2006., *Multivariate Data Analysis*. 6<sup>th</sup> Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hasibuan, M., 2000., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Bumi. Aksara.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, pp. 869-879.
- Jain, A.K., Giga, S.I., Cooper, C.L., 2009., Employee Wellbeing, Control and Organizational Commitment, *Leadership and Development Journal*. Vol. 30 No. 3, pp. 256 - 273
- Luthans, F., 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Nasir, M., 2003., *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ng, T.W.H., Sorensen, K.L. dan Eby, L.T., 2006., Locus Of Control At Work: A Meta-Analysis, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27 No. 8, pp. 1057-87.

- Prasetyo, P. P., 2002., Pengaruh *Locus of Control* terhadap Hubungan antara Ketidakpastian Lingkungan dengan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia (JRAI)*, Vol. 5 No. 1, hal. 119-136.
- Reiss, M. C., dan Mitra, K., 1998., The Effect of Individual Difference Faktors on the Acceptibility of Ethical and Unethical Workplace Behaviors. *Journal of Business Ethics*. Vol. 17, pp. 1581-1593.
- Robbins, S. P., 2007, *Organizational Behavior.*, 12<sup>th</sup> edition. New Jersey: Pearson Education.
- Silalahi, G.A., 2003., *Metode Penelitian Dan Studi Kasus*. Sidoarjo: Citra Media
- Spector, P. E. 1988. Development of the Work Locus of Gontrol Scale. *Journai of Occupationai Psychoiogy*, Vol. 61, pp. 335-340.
- Spector, P. E., 1997., *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, And Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sugiyono., 2004., *Metode Penelitian. Penelitian Bisnis*. Cetakan keenam. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Susanto, A.B., 2002. *Manajemen Aktual*. Jakarta: PT. Grasindo.