

**Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional
Dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen
Organisasional (Studi Pada Pegawai Bagian
Produksi PT. Kubota Indonesia)**

**The Influence Of Personal Factor, Organizational
Factor And Non nal Factor To Organizational
Commitment (Studi Case At Production
Employee Of PT. Kubota Indonesia)**

FRANSISCA FITRI KURNIA SARI
TRI BODROASTUTI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala
Jalan Sriwijaya No. 32 & 36 Semarang 50242
Email : kurniasarifransisca@gmail.com

***Abstract:** To build togetherness in a relationship by activating communication network in coordination to reach a goal in an organization is something that needs to be socialized to all members. It must be carried out because the members involvement in work implementation has responsibility for the success of members. Commitment is a circumstance of employees that generates strong positive behavior to work organization. The purpose of this research was to find out and analyze the influence of personal factor, organizational factor and non organization factor to organizational commitment at PT Kubota Indonesia. The population in this research was all employees of PT Kubota Indonesia Semarang as 72 employees. The samples were 72 employees. The sampling technique used in this research was purposive sampling. The analysis tool used in this research was multiple linier regression which was firstly examined by validity and reliability test. The result showed that there was positive influence of personal factor, organizational factor and non organization factor both partial and simultaneous. It means if personal factor, organizational factor and non organization factor improve, the organizational commitment will improve.*

***Keyword :** personal factor, organizational factor and non organization factor to organizational commitment*

PENDAHULUAN

Latar Belakang. Di era globalisasi dunia yang ditandai dengan terbukanya persaingan independen di segala bidang merupakan tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Perusahaan-perusahaan di Indonesia perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia, untuk menghadapi tantangan agar dapat bertahan

bahkan memenangkan persaingan. Perekonomian Indonesia sekarang ini semakin terbuka dan memaksa perusahaan-perusahaan Indonesia untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenis baik dalam negeri maupun luar negeri (Robbin, 2008).

Komitmen telah dikenal pasti sebagai faktor penting dalam menentukan keseluruhan sebuah organisasi. Sejak beberapa dekade yang lalu kajian mengenai komitmen telah meningkat dan menjadi subjek kajian yang populer dikalangan penyelidik. Salah satu aspek dalam lingkungan tempat kerja adalah aspek perlakuan pekerjaan yang mempunyai kaitan dengan motivasi pegawai dalam melaksanakan sesuatu tugas ialah sejauh mana tahap komitmen mereka organisasi itu. Kajian telah menunjukkan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi akan berusaha lebih daripada mereka yang mempunyai komitmen yang rendah (Larson, 2005).

Komitmen dibagi dalam dua jenis yaitu Komitmen Organisasional dan komitmen pekerjaan. Menurut Salancik (2005) dan Simon (2005) komitmen organisasional ialah nilai organisasi seperti untuk diri sendiri atau pegawai itu sendiri. pegawai bersedia untuk menambahkan usaha dan pengorbanan demi untuk kebaikan organisasi. Masalah organisasi juga merupakan masalah yang perlu difikirkan oleh pekerja, oleh karena itu pegawai akan merasakan hubungan yang rapat antara dirinya dan organisasi. pegawai akan menunjukkan kesetiaan terhadap organisasinya, merasa terancam apabila organisasi atau institusinya itu menerima kecaman, dilanda permasalahan dan sebagainya. pegawai berminat untuk merapatkan hubungan dengan orang-orang bertanggung jawab dalam organisasi, menjaga hubungan baik dalam pekerjaan, ingin dan minat untuk kekal setia dalam organisasinya walaupun ditawarkan dengan berbagai alternatif yang menarik.

Ketika komitmen seorang pegawai telah tinggi maka efektifitas sumber daya organisasi secara umum akan lebih terjamin. Ini karena Komitmen Organisasional merupakan bagian kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu penegakan kaidah prosedural menjadi bagian penting dalam membangun kepercayaan dan kejujuran

dalam organisasi sehingga pada akhirnya memberikan efek positif terhadap Komitmen Organisasional secara menyeluruh. Indikasi yang paling jelas dapat dilihat dari rendahnya Komitmen Organisasional secara praktis adalah tingginya jumlah pegawai yang mangkir dan mengundurkan diri atau keluar dari organisasi. Menurut Morgan dan Hunt (1994) secara teori, komitmen dikategorikan ke dalam indikator komitmen afektif, kontinuan dan normatif.

Komitmen didefinisikan sebagai suatu keyakinan salah satu pihak bahwa membina hubungan dengan pihak lain merupakan hal yang penting yang berpengaruh terhadap manfaat optimal yang didapat oleh kedua belah pihak dalam berhubungan. Steers dan Porter (Sopiah, 2008: 164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu faktor personal yang meliputi *job expectations*, *psychological contract*, *job choice faktor*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal, faktor organisasi, meliputi *initial works experiences*, *job scope*, *supervision*, *goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab dan *non-organizational faktor*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor non organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

PT Kubota Indonesia adalah pelopor dari perusahaan mesin diesel yang bermutu tinggi di Indonesia yang telah dan terus mendukung pengembangan industri pertanian nasional. Proses tersebut perlu waktu yang lama dengan menghasilkan produk yang dapat dipercaya oleh seluruh lapisan masyarakat, dimana mesin Diesel merupakan bisnis utama. PT. Kubota Indonesia juga telah mendapat sertifikat ISO 9001:2008 dan ISO 14001:2004 dari PT.Lloyd Register Indonesia sejak tahun 2006.

Hal yang menjadi permasalahan untuk saat ini adalah tingkat kedisiplinan dan kemangkiran yang merupakan tindakan yang paling sering dan berulang-ulang dilakukan para pegawai pada jam kerja kantor. Kondisi seperti ini memperlihatkan kurang adanya tanggung jawab dalam mengemban tugas sebagai pegawai yang menjabat baik secara struktural

maupun fungsional, dimana berperan sebagai pengambil kebijakan dan keputusan di semua lini. Guna mendapatkan solusi terutama yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dengan harapan para pegawai tersebut memiliki derajat kepuasan kerja tinggi dan komitmen organisasional yang tinggi terhadap institusinya untuk saat sekarang dan dimasa yang akan datang.

Komitmen organisasi di PT Kubota Indonesia selama ini memiliki permasalahan mengenai yaitu bahwa perusahaan kurang memiliki kepedulian kepada pegawai dan belum adanya rasa bangga terhadap perusahaan sehingga diharapkan dengan adanya penelitian ini maka akan dapat meningkatkan komitmen yang dimiliki pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian tertarik untuk mengambil judul Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor non organisasi terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT Kubota Indonesia)

Perumusan Masalah. Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh faktor personal terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai PT Kubota Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh faktor organisasional terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai PT Kubota Indonesia ?
3. Bagaimana pengaruh faktor non organisasi terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai PT Kubota Indonesia ?
4. Bagaimana pengaruh faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasi terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai PT Kubota Indonesia ?

Tujuan Penelitian. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasi terhadap komitmen organisasional pada pegawai PT Kubota Indonesia

TINJAUAN TEORETIS

Komitmen Organisasional. Komitmen merupakan kondisi yang dirasakan pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Menurut Mathis dan Jackson

(2006: 122) komitmen (*organizational commitment*) adalah tingkat sampai dimana pegawai yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi untuk mengabaikan sumber-sumber kekesalan minor pada organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (Griffin, 2004: 15).

Steers & Porter (Sopiah, 2008: 156) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan saja bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Komitmen dapat dilihat dari 3 faktor, yaitu :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi,
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Steers dan Porter (Sopiah, 2008: 164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice faktor, karakteristik personal*. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

3. *Non-organizational faktor*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

Robbins (2001) mengemukakan bahwa ciri-ciri sikap komitmen adalah :

1. Adanya keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan organisasi dan nilai-nilai organisasi.
2. Adanya kesediaan untuk berusaha semaksimal mungkin demi organisasi.
3. Adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Pengertian Faktor Personal. Faktor dari dalam diri pegawai meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu. Motivasi merupakan faktor yang mendasar bagi prestasi kerja pegawai. Ada tiga jenis tingkatan motivasi seseorang pertama, motivasi yang didasarkan atas ketakutan (*fear motivation*), yaitu melakukan sesuatu karena takut jika tidak dilakukan maka sesuatu yang buruk akan terjadi. Kedua adalah, karena ingin mencapai sesuatu (*achievement motivation*), yaitu seseorang mau melakukan sesuatu karena dia ingin mencapai suatu sasaran atau prestasi tertentu. Ketiga adalah, motivasi yang didorong oleh kekuatan dari dalam (*inner motivation*), yaitu karena didasarkan oleh misi dan tujuan hidupnya. Pegawai yang memiliki motivasi ini biasanya memiliki visi yang jauh ke depan, baginya bekerja bukan sekedar untuk memperoleh sesuatu (uang, harga diri, kebanggaan, prestasi) tetapi adalah proses belajar dan proses yang harus dilaluinya untuk mencapai misi hidupnya.

Motivasi yang benar akan tumbuh dengan sendirinya ketika seorang pegawai telah dapat melihat visi yang jauh lebih besar dari sekedar pencapaian target. Sehingga setiap pegawai dalam perusahaan dapat bekerja dengan lebih efektif karena didorong oleh motivasi dari dalam dirinya.

Menurut Robinson melalui hasil risetnya menunjukkan bahwa sebagian besar kepuasan dari beberapa orang ditentukan secara genetis atau turunan. Terhadap temuan ini tidak banyak yang dapat dilakukan perusahaan

untuk mempengaruhi kepuasan kerja. Perusahaan disarankan untuk memusatkan perhatian pada seleksi penerimaan pegawai, yaitu menyaring keluar pembuat masalah yang negatif, seperti tidak bisa menyesuaikan diri, membuat kacau dan yang mendapatkan sedikit kepuasan dalam segala sesuatu di sekitar pekerjaan mereka.

Keahlian dasar seorang pegawai juga mempengaruhi komitmen organisasional pegawai itu sendiri. Ketika keahlian seseorang melewati standar yang diinginkan atau yang ditentukan perusahaan, bahkan melebihi standar. apalagi memiliki keunikan dari pegawai yang lain dengan sendirinya pegawai tersebut memperoleh Komitmen Organisasional yang begitu tinggi.

Pengertian Faktor Organisasional. Menurut Shukor (1991), organisasi dan pegawai saling bergantung antara satu sama lain. Pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja. Sedangkan pegawai tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak organisasi. Minat terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen. Jadi pihak organisasi perlu merancang latihan dan kursus serta menetapkan waktu untuk menyiapkan kerja dan memberi semangat kepada pegawai supaya dapat memberikan komitmen yang lebih tinggi lagi dalam pekerjaan mereka. Menurut Conrad (1985), tahap sumbangan dan komitmen kerja yang dihasilkan oleh karyawan adalah bergantung kepada sejauh mana pegawai puas dengan layanan yang diberi oleh pihak pengurusan. Pendapat ini sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh Bendix (1956) yang menegaskan bahawa kegagalan pihak perusahaan memberi layanan yang baik dan menganggap pegawai sebagai manusia. Komitmen pegawai juga ada kaitan dengan sejauh manakah organisasi dan keputusan yang dibuat oleh pemimpin-pemimpin dalam organisasi tersebut (Kim, 1992; Slater, 1998). Contohnya keputusan mengenai kenaikan jabatan seorang karyawan akan memberi kesan atas tanggapan pegawai mengenai organisasi. Kegagalan sebuah organisasi dalam meningkatkan komitmen pekerja-pekerjanya berlaku apabila ia tidak dapat mengimbangkan di antara harapan yang diharapkan

oleh majikan terhadap pegawai dengan harapan yang diinginkan oleh pegawai untuk kejayaan mereka dalam organisasi tersebut. Keadaan ini akan memberi kesan negatif ke atas minat dan komitmen pegawai terhadap organisasi (Burk, 1994).

Pengertian Faktor non Organisasi. Faktor non organisasi merupakan bagian dari pekerjaan. Sejumlah teori faktor utama dalam pekerjaan yang berusaha mengidentifikasi faktor non organisasi tugas dari pekerjaan-pekerjaan, bagaimana faktor utama dalam pekerjaan ini digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, serta hubungan dari faktor utama dalam pekerjaan tersebut dengan Komitmen Organisasional telah dihasilkan. Menurut Panggabean (2004:130) “Faktor utama dalam pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana pegawai menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya”.

Faktor non organisasi merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya. Seorang pegawai dalam bekerja membutuhkan rekan kerja dan bawahan yang saling mendukung, saling percaya dan saling menghormati tugas serta wewenang masing-masing sehingga didapat suatu proses kerja yang saling bersinergi atau sama lain, dan saling membutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada saat tujuan perusahaan yang diinginkan dapat dicapai dan pencapaian itu didapat dari suatu proses kerja sama yang baik antar pegawai kemudian keberhasilan itu dihargai (tidak perlu pakai uang) oleh perusahaan disaat itulah Komitmen Organisasional pegawai didapat (Purba, 2005).

Penelitian Terdahulu. Chungtai dan Zafar (2006) melakukan penelitian yang berjudul factor-faktor yang berhubungan dengan Komitmen Organisasional dan konsekuensi dari Komitmen Organisasional pada tenaga pengajar universitas di Pakistan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk meneliti apakah karakteristik pribadi, aspek kepuasan kerja. Persepsi terhadap keadilan pengajar Universitas di 3 kota besar di Pakistan ; Lahore, Islamabad, Rawalpindi dan Peshawar. Hasil penelitian mengungkapkan

bahwa karakteristik pribadi, aspek kepuasan kerja dan persepsi terhadap keadilan organisasional secara positif dan signifikan berhubungan dengan Komitmen Organisasional tenaga pengajar Universitas di Pakistan. Selanjutnya disimpulkan Komitmen Organisasional secara positif berhubungan dengan kinerja dan berhubungan negatif terhadap keinginan untuk berpindah

Penelitian yang terkait dengan komitmen yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ismail dan Abidin (2010) melakukan penelitian yang berjudul tinjauan Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen pegawai dalam Organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen ialah: (1) karyawan; (2) minat terhadap pekerjaan; (3) rekan sekerja; (4) pendapatan.

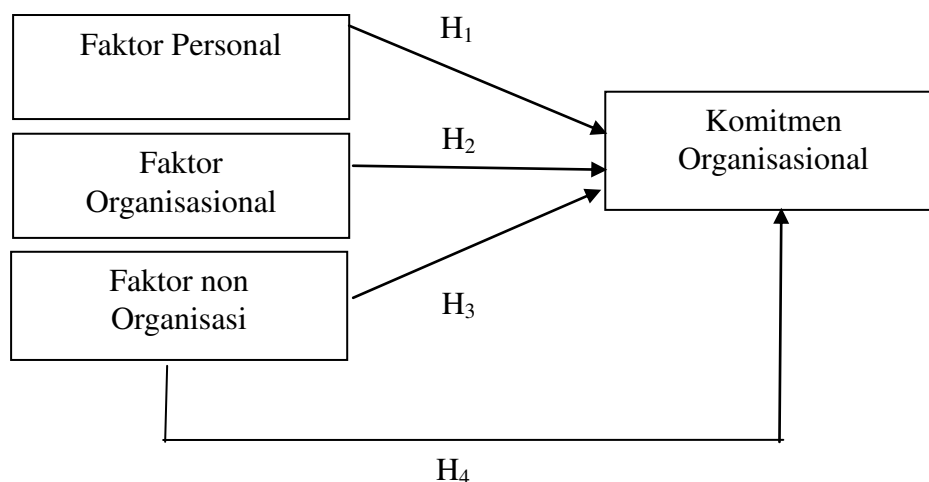
Penelitian Zaenal Arifin S dkk (2010) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Stres Kerja, kepercayaan Organisasi terhadap Intention To Stay melalui Komitmen Organisasional dan Komitmen Organisasional (Studi pada Dosen tetap Yayasan PTS Makasar). Sampel pada penelitian ini adalah 138 Dosen tetap Yayasan PTS Makasar khususnya Universitas di Lingkungan Kopertis Wilayah IX Sulawesi. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM dengan menggunakan paket AMOS 5.0 dan SPSS Versi 15.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara karakteristik individu, stres kerja, kepercayaan organisasi terhadap kepuasan kerja, karakteristik individu berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay

Kerangka Teoritis. Penelitian ini mengacu pada konsep sopiah (2008: 164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factor*; karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

2. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
3. *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

Adapun gambar kerangka teoretis adalah sebagai berikut :



Gambar 2 : Kerangka Teoritis Penelitian
 Sumber : Sopiah (2008 : 164)

Hipotesis. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Diduga ada pengaruh positif faktor personal terhadap komitmen organisasional pada pegawai PT Kubota Indonesia
- H₂ : Diduga ada pengaruh positif faktor organisasional terhadap komitmen organisasional pada pegawai PT Kubota Indonesia
- H₃ : Diduga ada pengaruh positif faktor non organisasi terhadap komitmen organisasional pada pegawai PT Kubota Indonesia
- H₄ : Diduga ada pengaruh positif faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasi terhadap komitmen organisasional pada pegawai PT Kubota Indonesia

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Jenis Penelitian. Jenis penelitian ini termasuk penelitian Kausal Komparatif dan Eksperimental: Penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, disamping mengukur kekuatan hubungannya. (Mudrajat, 2007:45).

Definisi Operasional.

a) Komitmen Organisasional Menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008 : 155) merupakan dimensi- perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Adapun indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
 - a. Bersedia menerima tugas dari organisasi
 - b. Sistem nilai diri sama dengan system nilai organisasi
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
 - a. Peduli terhadap nasib organisasi
 - b. Organisasi yang saya pilih merupakan tempat kerja terbaik
 - c. Bersedia bekerja lebih keras
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi
 - a. Bangga terhadap organisasi
 - b. Bangga sebagai bagian dari organisasi
 - c. Organisasi memberikan inspirasi terbaik untuk mencapai kinerja
 - d. Organisasi ini lebih baik daripada tempat lain

b) Faktor Personal. Indikator dalam penelitian ini adalah :

- a) Usia
- b) Jenis kelamin
- c) Tingkat pendidikan
- d) Pengalaman kerja
- e) Kepribadian

c) Faktor Organisasi

Indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) pengalaman pekerjaan
- b) lingkungan pekerjaan
- c) Supervisi
- d) Konsistensi

d) Faktor Non organisasi

Adapun indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Kecakapan
- b) pekerjaan pilihan

Populasi dan Sampel. Populasi adalah seluruh pegawai PT Kubota Indonesia yang berjumlah 72 pegawai bagian produksi seluruh populasi dijadikan sampel sehingga sampel yang digunakan adalah 72 pegawai bagian produksi.

Teknik Pengambilan Sampel. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel atau disebut dengan sampling sensus sehingga penelitian ini tidak ada teknik pengambilan sampel.

Jenis Data. Jenis data dalam penelitian ini adalah data subyek, data subyek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden).

Sumber Data. Sumber data dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder, data primer merupakan data dan informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya, yaitu kuesioner yang disebar kepada seluruh pegawai seluruh PT Kubota Indonesia mengenai faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasi terhadap Komitmen Organisasional, adapun data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain, misalnya dari perpustakaan serta literatur-literatur lainnya.

Teknik Pengumpulan Data. Untuk memperoleh data yang relevan objektif dan dapat dijadikan landasan dalam proses analisis, maka diperlukan pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan

kepada responden dengan beberapa alternatif jawaban yang sudah disediakan.

Teknik Analisis Data. Analisis dekriptif adalah analisis yang digunakan untuk menyelesaikan masalah yang ada pada PT.Kubota , sedangkan analisis kuantitatif adalah analisis data yang dilakukan dengan angka-angka dan perhitungannya menggunakan alat bantu statistik yaitu *SPSS for Windows*. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bentuk umum persamaan

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = komitmen organisasional

β_0 = Intercept / konstan

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

X_1 = faktor personal

X_2 = faktor organisasional

X_3 = faktor non organisasi

e = *Disturbance error* (Variabel Pengganggu)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor personal, faktor organisasional, faktor non organisasi terhadap komitmen organisasional secara bersama – sama melalui suatu persamaan regresi linier berganda.

Hasil output SPSS dari regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.911	1.616		-.564	.575		
	PERSONAL	1.351	.091	.670	14.915	.000	.697	1.434
	ORGANISASI	.169	.075	.099	2.265	.027	.729	1.371
	NON	1.455	.167	.371	8.687	.000	.771	1.298

a. Dependent Variable: KOMITMEN

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Atas dasar hasil output di atas, maka bentuk persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = -0,911 + 1,351X_1 + 0,169 X_2 + 1,455 X_3$$

Pengujian asumsi klasik.

Pengujian Multikolinearitas. Bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol. Menganalisis matrik korelasi variabel – variabel bebas

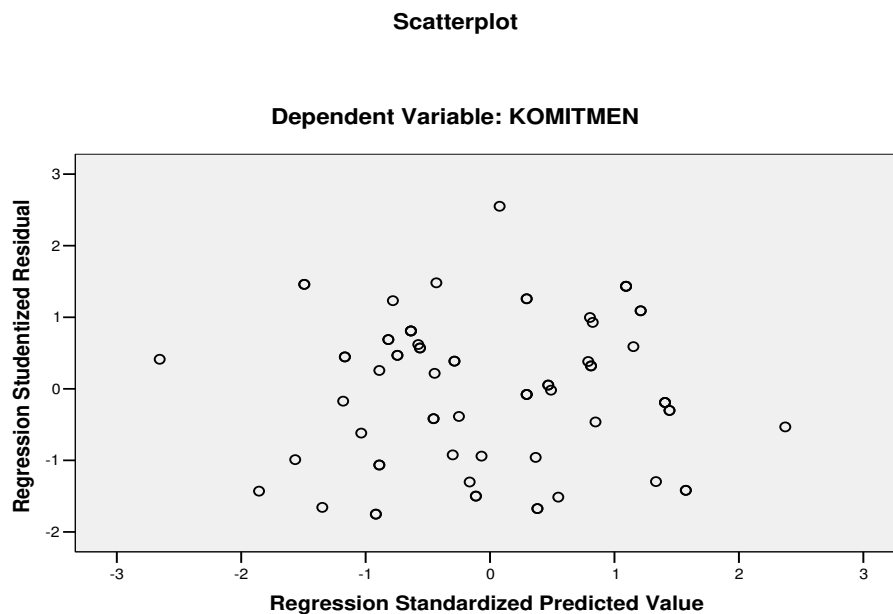
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.911	1.616		-.564	.575		
	PERSONAL	1.351	.091	.670	14.915	.000	.697	1.434
	ORGANISASI	.169	.075	.099	2.265	.027	.729	1.371
	NON	1.455	.167	.371	8.687	.000	.771	1.298

a. Dependent Variable: KOMITMEN

Sumber : Hasil Output data, 2012

Nilai VIF untuk masing-masing variabel independen dalam persamaan memiliki nilai kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka semua variabel dalam model tidak terkena masalah multikolinearitas.

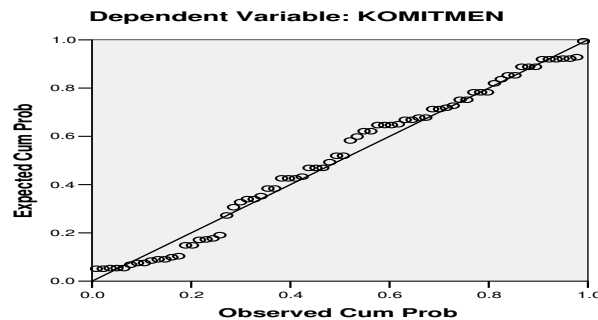
Uji Heteroskedastisitas. Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas atau yang terjadi Heteroskedastisitas kebanyakan data *cross section* mengandung situasi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil , sedang , dan besar).



Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut dan titik – titik menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

Uji Normalitas. Bertujuan menguji apakah dalam model regresi , variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik residual model regresi sudah berdistribusi normal karena titik-titik tersebut yang menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dari grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Koefisien Determinasi. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase (%) sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.904	.900	1.545

a. Predictors: (Constant), NON, ORGANISASI, PERSONAL

b. Dependent Variable: KOMITMEN

Sumber : Hasil Output SPSS, 2012

Nilai adjusted R square (R^2) yaitu sebesar 0,900 artinya variabilitas variabel faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasi mampu menjelaskan komitmen organisasional (Y) sebesar 90.0 %, sedangkan sisanya sebesar 10,0 % dipengaruhi oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti misalnya stres kerja, karakteristik individu, dan pendapatan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Faktor Personal terhadap Komitmen Organisasional.

Dalam penelitian ini menunjukkan faktor personal (X_1) berpengaruh

terhadap komitmen organisasional (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung untuk faktor personal adalah 14,915 dengan signifikansinya sebesar 0,019, sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,025 dengan df sebesar = 68 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,994 sehingga nilai t hitung = 14,915 > nilai t tabel = 1,994.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang ada, bahwasannya keahlian dasar seorang pegawai mempengaruhi komitmen organisasional pegawai itu sendiri. Ketika keahlian seseorang melewati standar yang diinginkan atau yang ditentukan perusahaan, maka pegawai tersebut telah memperoleh komitmen organisasional yang tinggi. Komitmen individu terhadap organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak, dalam hal ini organisasi dan pegawai (individu) harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Sebagai contoh: seorang pegawai yang semula kurang memiliki komitmen, namun setelah bekerja ternyata bisa menumbuhkan komitmen yang tinggi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Faktor personal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai PT Kubota Indonesia.

Selanjutnya, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Arifin S dkk (2010) yang menyatakan bahwa faktor personal berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai. Dan komitmen organisasional pegawai ini akan berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Faktor Organisasional terhadap Komitmen Organisasional. Dalam penelitian ini menunjukkan faktor organisasional (X_2) berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung untuk faktor organisasional adalah 2,265 dengan signifikansinya sebesar 0,000, sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,025 dengan df sebesar = 68 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,994 sehingga nilai t hitung = 2,265 > nilai t tabel = 1,994.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang ada, bahwasannya faktor organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen

organisasional PT Kubota Indonesia. Hal ini dapat diartikan bahwa jika faktor organisasi meningkat maka komitmen organisasional akan meningkat. Menurut Shukor (1991), organisasi dan pegawai saling bergantung antara satu sama lain. Pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja. Sedangkan pegawai tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak organisasi. Minat terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen. Jadi pihak organisasi perlu merancang latihan dan kursus serta menetapkan waktu untuk menyiapkan kerja dan memberi semangat kepada pegawai supaya dapat memberikan komitmen yang lebih tinggi lagi dalam pekerjaan mereka. Menurut Conrad (1985), tahap sumbangan dan komitmen kerja yang dihasilkan oleh pegawai adalah bergantung kepada sejauhmana pegawai puas dengan layanan yang diberi oleh pihak pengurusan. Pendapat ini sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh Bendix (1956) yang menegaskan bahawa kegagalan pihak perusahaan memberi layanan yang baik dan menganggap pegawai sebagai manusia. Komitmen pegawai juga ada kaitan dengan sejauh manakah organisasi dan keputusan yang dibuat oleh pemimpin-pemimpin dalam organisasi tersebut (Kim, 1992; Slater, 1998).

Selanjutnya, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gde Wirajasa, Djabir Hamzah dan Otto R Payangan (2008) yang menyatakan bahwa faktor organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai.

Pengaruh Non Organisasi terhadap Komitmen Organisasional.

Dalam penelitian ini menunjukkan faktor non organisasi (X_2) berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung untuk adalah 8,687 dengan signifikansinya sebesar 0,000, sedangkan nilai t tabel diketahui sebesar 1,994 sehingga nilai t hitung = 8,687 > nilai t tabel = 1,994.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang ada, bahwasannya faktor non organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT Kubota Indonesia. Apabila faktor utama dalam pekerjaan

meningkat maka komitmen organisasional akan meningkat. Tingkat kesulitan pekerjaan suatu perusahaan berbeda-beda tergantung jenis usaha yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Seseorang pegawai dalam proses pekerjaannya sehari-hari akan mengalami tekanan atau stress yang disebabkan oleh rasa jenuh karena pekerjaan yang monoton, resiko pekerjaan beban kerja tinggi dan batas waktu dari pekerjaannya. Tekanan pekerjaan yang dialami seorang pegawai akan berbeda dengan pegawai yang salin tergantung pada tugas, posisi, wewenang dari setiap pegawai. Urusan pribadi pegawai juga bisa mempengaruhi atau menambah tingkat tekanan yang dialami pada waktu bekerja. Pada saat seorang pegawai mengalami tekanan dalam pekerjaannya maka kepuasan kerjanya mungkin tidak mereka peroleh. Hal ini akan mengganggu atau mempengaruhi hasil kerja dari pegawai tersebut. Oleh karena itu para pimpinan perusahaan harus jeli melihat situasi seperti ini agar tekanan pekerjaan tidak menjadi halangan pegawai bekerja dengan baik. Langkah yang dapat ditempuh misalnya dengan melakukan kegiatan-kegiatan rekreatif, seperti jalan santai bersama, *team walk*, *family day* dll. Kecakapan pegawai dapat mempengaruhi komitmen organisasional pegawai. Kecakapan yang dimiliki pegawai akan dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional. Pekerjaan pilihan yang dimiliki pegawai dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai. Pekerjaan yang menjadi pilihan akan dapat memberikan pengaruh yang baik kepada komitmen pegawai.

Selanjutnya, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Arifin S dkk (2010) yang menyatakan bahwa faktor non organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai. Dan komitmen organisasional pegawai ini akan berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Faktor Personal, Faktor organisasional dan Faktor non Organisasional terhadap Komitmen Organisasional. Suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, dan mencapai kinerja yang tinggi, sekaligus memiliki komitmen yang tinggi pula sebagai

pengaruh positif dari Komitmen Organisasional yang tinggi. Di sisi lain sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai dari suatu institusi tertentu membutuhkan kepuasan kerja, kepemimpinan yang berkualitas, dan iklim organisasi yang kondusif. Kedua faktor kepentingan inilah yang membutuhkan media komunikasi dan aplikasi yang pada akhirnya akan tercipta keselarasan yang produktif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gde Wirajasa, Djabir Hamzah dan Otto R Payangan (2008) yang menyatakan bahwa faktor organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara factor personal, factor organisasional dan faktor non organisasi terhadap komitmen organisasional pegawai baik pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan.

SARAN

Dari kesimpulan yang diuraikan di atas, maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

1. Guna meningkatkan komitmen organisasi pada PT Kubota Semarang adalah menumbuhkan rasa bangga menjadi bagian organisasi misalnya dengan memberikan kinerja atau hasil kerja yang baik sehingga perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Pimpinan harus mampu membangun pribadi pegawai mengenai kebanggaan menjadi bagian organisasi dengan cara meyakinkan bahwa pegawai PT Kubota Indonesia adalah abdi masyarakat.
2. Pimpinan harus dapat menunjukkan kepatuhan dan keteladanan terhadap aturan yang ada pada organisasi. Tindakan ini diawali dari diri pimpinan yang selalu berusaha memberikan contoh positif, seperti tepat waktu datang dan pulang, kejelasan keluar kantor, perizinan diri yang prosedural serta aturan – aturan administrasi yang lain. Kepatuhan diri pimpinan secara sungguh – sungguh

terhadap aturan organisasi mampu memberikan teladan positif bagi bawahan atau pegawainya.

3. Untuk penelitian lebih lanjut yaitu :
 - a. Dalam penelitian ini hanya menggunakan pegawai bagian produksi saja sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya menggunakan sampel pegawai selain pegawai bagian produksi.
 - b. Untuk penelitian yang akan datang diharapkan menggunakan variabel yang terdapat pada jurnal di penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zaenal Abidin (2010) yaitu karyawan, minat terhadap pekerjaan, rekan sekerja dan pendapatan atau penelitian yang dilakukan oleh Chungtai (2006) yaitu karakteristik pribadi, aspek kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bendix 1956, Beyond The Cowboy and The Corporat: A Call to action in Staw, B.M., eds, Psychological Dimension of Organizational Behavior, New York: MacMillan Publishing Company.
- Chungtai, A Amin Ali dan Rohail Zafar. 2006. “ Antecedents and consequences or organitational Commitment Among Pakistan University Teacher” Appliend H.R.M research, 2006, 11 (1) : 39-64. <http://aplyhim.asp.radkard.edu/chungtai.pdf>. 10 Januari 2012.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegora. Semarang
- Ismail dan Abidin (2010) yang berjudul Tinjauan Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Pekerja dalam Organisasi
- Noralal Ismail dan Norhasni Zainal Abiddin. 2010. Tinjauan Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Pekerja terhadap organisasi. *Dinamika Sosial Ekonomi*. Volume 6 NO. 1 Edisi Mei 2010
- Larson, P.A. (1984). File Organization: Implementation of a Method Gauranteeing Retrieval in One Access. *Communication of The ACM*, 27(7), 670-677.
- Robbin, Steven. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat : Jakarta
- Salancik, G. (1997). *Commitment and the control of organizational behavior and belief*. Chicago: St. Clair Press.
- Shukor. Abdul, 1991. “Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Keluar”. *Tesis UGM Yogyakarta* (Tidak Dipublikasikan).
- Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edy 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.