

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada Undang-Undang Republik Indonesia nomor 12 Tahun 2012 tentang pendidikan tinggi pasal 1 ayat 2, pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia. Maka universitas adalah suatu institusi pendidikan tinggi dan penelitian, yang memberikan gelar akademik dalam berbagai bidang. Sebuah universitas menyediakan sarjana dan pascasarjana. Universitas dalam pendidikan di Indonesia merupakan salah satu bentuk perguruan tinggi selain akademik, institut, politeknik, dan sekolah tinggi. Universitas terdiri atas sejumlah fakultas yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan/atau pendidikan vokasi pada sejumlah ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.

Perguruan tinggi Universitas HKBP Nommensen adalah salah satu universitas swasta yang tertua di Sumatera Utara dimana universitas HKBP Nommensen berdiri pada tahun 1954 dan memiliki motto Pro Deo Et Patria (bagi Tuhan dan Ibu Pertiwi) yaitu berdasarkan kasih Kristiani dan semangat I.L. Nommensen, Universitas HKBP Nommensen memiliki komitmen yang tinggi untuk secara konsisten meningkatkan mutu pendidikan, penelitian dan penerapan ilmu pengetahuan tanpa membedakan ras, suku, agama dan golongan. Universitas HKBP Nommensen memiliki 11 fakultas dan 33 program studi untuk meningkatkan sarjana dan pascasarjana. Universitas HKBP Nommensen memiliki dua lokasi kampus yaitu Medan dan Pematang Siantar.

Universitas HKBP Nommensen merupakan universitas terkemuka di Sumatera Utara dalam proses belajar dan mengajar. Para dosen dan pegawai yang ada sebagai tenaga kerja yang harus memiliki kualitas agar dapat meningkatkan akademik yang diwujudkan dalam prestasi yang dicapai baik oleh mahasiswa atau kampus itu sendiri. Maka selain dosen harus mampu mentransformasikan dan

mengembangkan ilmu pengetahuan melalui pendidikan dan juga penelitian. Pegawai sebagai tenaga kerja juga dituntut mewujudkan visi dan misi universitas. Visi universitas HKBP Nommensen, yaitu “Menjadi Universitas terkemuka di Asia Tenggara dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi berlandaskan kasih untuk Tuhan dan Ibu Pertiwi (Pro Deo Et Patria).sedangkan Misi yaitu “Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang menggunakan cara-cara inovatif dan kreatif untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkemampuan akademik dan profesional yang berkualitas serta berkepribadian.

Demikian pula halnya terhadap pegawai yang ada di lingkungan Universitas HKBP Nommensen. Sebagai pegawai swasta yang bertugas di bidang untuk mengembangkan pendidikan di Indonesia berdasarkan Undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 1 disebut pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, bangsa dan negara.Berdasarkan definisi diatas, Universitas HKBP Nommensen merupakan suatu organisasi yang bergerak di bidang pendidikan.

Menurut Hasibuan (2016), di dalam suatu organisasi terdapat berbagai macam instrumen yang mendukung keberhasilan dalam suatu organisasi misalnya teknologi, bahan baku, modal, dan tenaga kerja dan lain sebagainya. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa ada peran aktif pegawai meskipun alat yang dimiliki universitas sangat canggih.

Mathis dan Jackson (2011), berpendapat bahwa komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Meyer dan Allen (2013), juga mempunyai pendapat bahwa komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Salah satu dimensi komitmen organisasi adalah komitmen *affective* yang dipengaruhi oleh karakter pribadi dan

pengalaman organisasi karena hal tersebut mempengaruhi keberhasilan organisasi dimana pegawai memiliki keinginan untuk berprestasi dan etos kerja yang efektif dan motivasi serta hubungan yang baik di tempat ia bekerja. Maka dapat diartikan bahwa komitmen organisasi menjadi hal penting yang ada pada diri seorang pegawai ketika berada dalam suatu organisasi.

Menurut Muhammed (2019) mengemukakan ada sejumlah faktor-faktor personal yaitu jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan, senioritas dalam sistem organisasi. Faktor pembentuk komitmen yang paling awal dalam diri individu adalah faktor personal. Faktor ini berasal dari dalam diri karyawan atau pegawai diantaranya adalah harapan yang diinginkan dari pekerjaan, karyawan mau melaksanakan pekerjaan karena dia ingin mencapai sesuatu misalnya mendapatkan kompensasi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta prestasi yang tinggi. Kemudian yang kedua adalah faktor organisasional, meliputi *initialworksexperiences, jobscope, supervision, goal consistencyorganizational*. Faktor ini merupakan faktor yang timbul akibat adanya visi misi yang ditetapkan oleh organisasional atau perusahaan, dapat diartikan juga faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri (yang menjadi tanggung jawab karyawan). Faktor ini akan mempengaruhi komitmen organisasional dengan cara seberapa besar organisasional memberikan perhatian dalam pemberian tugas kepada para karyawan atau pegawai. Misalnya adalah perusahaan memberikan *training* kepada calon karyawan atau pegawai, memberikan pengawasan pada karyawan atau pegawai, atau memberikan fasilitas kepada karyawan atau pegawai. Faktor yang ketiga adalah faktor non organisasional. Faktor non organisasional merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya. Faktor ini dapat diukur melalui kecakapan (kemampuan dan ketelitian) dan pekerjaan pilihan (kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan, kesesuaian pekerjaan dengan keinginan). Semakin sesuai faktor non organisasional dengan harapan karyawan, maka akan semakin tinggi komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan (Aris, 2017). Tetapi, sesuai dengan Thoha dalam Vinda (2017) menyatakan bahwa dari kerja

tersebut, jika harapannya tidak sesuai dengan yang diinginkan (tidak puas) maka kemungkinan besar ia akan mengurangi kinerjanya. Hal ini dikarenakan tidak sebandingnya penghargaan yang diterima dengan kerja kerasnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional di Universitas HKBP Nommensen Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh faktor personal terhadap komitmen organisasional di Universitas HKBP Nommensen Medan.
2. Bagaimana pengaruh faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional di Universitas HKBP Nommensen Medan.
3. Bagaimana pengaruh faktor organisasional terhadap komitmen organisasional di Universitas HKBP Nommensen Medan.
4. Bagaimana pengaruh faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional di Universitas HKBP Nommensen Medan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui faktor personal terhadap komitmen di Universitas HKBP Nommensen Medan.
2. Untuk mengetahui faktor non organisasional terhadap komitmen di Universitas HKBP Nommensen Medan.
3. Untuk mengetahui faktor organisasional terhadap komitmen di Universitas HKBP Nommensen Medan.

4. Untuk mengetahui faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional di Universitas HKBP Nommensen Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian adalah :

1. Bagi Penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya penelitian pengaruh faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional di Universitas HKBP Nommensen Medan.
2. Bagi Perusahaan, sebagai masukan bagi Universitas HKBP Nommensen Medan.
3. Bagi Akademi, memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam pengembangan pengetahuan dan wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
4. Bagi Peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi bagi mahasiswa/i lain yang akan membahas masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Faktor Personal

Menurut Robbins (2014), mengemukakan bahwa karakteristik personal adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya mencakup usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Karakteristik personal mencakup sifat-sifat berupa kemampuan sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, sosial, pengalaman, umur, kebangsaan, jenis kelamin, dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu, serta karakteristik psikologis yang terdiri atas persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Menurut Rakhmat (2014), faktor personal adalah proses bagaimana seseorang menjadi sadar dan menilai akan adanya sifat atau hubungan melalui indera.

Sedangkan menurut Lamb (2011: 221), faktor personal merupakan suatu cara mengumpulkan dan mengelompokkan kekonsistenan reaksi seorang individu terhadap situasi yang sedang terjadi karena banyak dari karakteristik ini yang mempunyai dampak yang langsung terhadap perilaku konsumen.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Faktor Personal

Menurut Dyne dan Graham (2011), menyebutkan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi faktor personal antara lain yaitu:

1. Ciri-ciri kepribadian tertentu

Ciri-ciri kepribadian tertentu adalah teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang *altruistik* (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

2. Usia dan masa kerja

Usia dan masa kerja yaitu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

3. Tingkat pendidikan

Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.

4. Jenis kelamin

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.

5. Status perkawinan

Yang menikah lebih terikat dengan organisasinya.

6. Keterlibatan kerja (*job involvement*)

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2.1.3 Jenis-jenis Faktor Personal

Menurut Wilson (2011), menyebutkan ada dua jenis faktor personal yaitu sebagai berikut:

1. Faktor biologis

Faktor yang ada secara biologi contohnya pecahnya batu akibat akar tumbuhan dan juga berkaitan dengan otak dan saraf manusia yang akan menentukan perilaku.

2. Faktor sosiopsikologis

Ruang lingkupnya mencakup antara perhatian kepada perilaku individu, kepribadian, pengaruh dan sifat individu melakukan suatu persepsi.

2.1.4 Indikator Faktor Personal

Seperti yang telah dijelaskan di awal tadi faktor personal merupakan berbagai karakteristik yang terkait harapan, kemauan, dan minat dari dalam pegawai. Faktor personal sebagai langkah utama dalam sebuah perencanaan. Pada dasarnya indikator pengukuran dari faktor personal yang diambil dari penelitian Rakhmat (2014), diantaranya yaitu:

1. Kesamaan karakteristik personal

Kesamaan karakteristik personal merupakan hal yang sangat menentukan dalam atraksi interpersonal. Orang yang memiliki kesamaan dalam sikap, nilai, keyakinan, tingkat ekonomi, agama dan ideologi cenderung saling menyukai satu sama lain. Atraksi interpersonal merupakan gabungan dari efek keseluruhan interaksi diantara individu. Bagi komunikator akan lebih tepat untuk memulai komunikasi dengan memberi kesamaan pada komunikan.

2. Tekanan emosional

Orang yang berada dalam keadaan yang mencemaskan atau mengancam, ataupun memikul beban, akan lebih membutuhkan kehadiran orang lain dari pada orang yang tidak mengalami masalah atau beban apapun. Hal ini mencakup harga diri yang rendah dan adanya isolasi sosial yang semuanya mengarahkan individu pada munculnya tekanan secara emosional.

3. Kemampuan

Kemampuan seseorang dalam menguasai teori atau tugas yang diberikan oleh pimpinan.

4. Isolasi sosial

Tingkat isolasi sosial yang amat besar berpengaruh terhadap ketertarikan pada orang lain. Orang yang ketertarikan pada orang lain bertambah akan lebih di senangi dari pada orang yang kesukaannya kepada pada orang tidak berubah.

2.2 Faktor-faktor Organisasional

2.2.1 Pengertian Organisasional

Menurut Sopiah (2011), menyebutkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor organisasional yang merupakan faktor yang berasal dari dalam suatu organisasi seperti kepemimpinan dan kompensasi, dari pernyataan ahli tersebut peneliti memilih untuk membahas pentingnya kepemimpinan di dalam suatu organisasi karena suatu organisasi atau perusahaan diperlukan seorang pemimpin yang mampu membawa perusahaan mempertahankan konsistensi dan bersaing di dunia bisnis. Begitu penting peran kepemimpinan dalam perusahaan atau organisasi dalam pencapaian suatu misi, visi dan tujuan.

Menurut Thoha (2010), kepemimpinan adalah sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian faktor organisasional menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor organisasional adalah faktor yang berasal dari kepemimpinan. Menurut Robbins (2014), Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menggerakkan dan memanfaatkan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, dan juga begitu penting peran kepemimpinan dalam perusahaan dan organisasi dalam melakukan suatu tujuan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Faktor Organisasional

Menurut McShane, et.al. (2011: 209-210), menyebutkan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi faktor organisasional yaitu sebagai berikut:

1. Keamanan kerja

Karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan perusahaan. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai. Di sisi lain, ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan

kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah. Tidak mengherankan jika ancaman PHK adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas pegawai atau karyawan, bahkan diantara mereka yang pekerjaannya tidak beresiko.

2. Pemahaman organisasi

Affective commitment adalah identifikasi secara perorangan terhadap organisasi, jadi masuk akal jika sikap ini akan menguat ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang perusahaan. Karyawan secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan perusahaan dan pengalaman pribadi dari bagian lain. Seorang eksekutif dari *American Fence Corp* memperingatkan, “Ketika orang-orang tidak mengetahui apa yang terjadi di organisasinya, mereka akan merasa tidak nyambung.”

3. Keterlibatan karyawan

Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasional ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan perusahaan. Melalui partisipasi ini, karyawan mulai melihat perusahaan sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan karyawan juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan berarti perusahaan mempercayai karyawannya.

4. Kepercayaan karyawan

Kepercayaan berarti yakin pada seseorang atau kelompok. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan, kamu harus menunjukkan kepercayaan. Kepercayaan penting untuk komitmen organisasional karena menyentuh jantung dari hubungan kerja. Karyawan merasa wajib bekerja untuk perusahaan hanya ketika mereka mempercayai pemimpin mereka.

2.2.3 Indikator Faktor Organisasional

Seperti yang di jelaskan diawal tadi mengenai karakteristik yang merupakan nilai inti dari organisasi yang dapat membantu terciptanya budaya yang kuat. Dimana karakteristik tersebutlah yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Robbins (2015: 208), untuk menilai kualitas faktor organisasional dapat dilihat dari indikator-indikator tersebut diantaranya:

1. **Inisiatif individu.** yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensin yang dipunyai individu.
2. **Toleransi terhadap tindakan beresiko.** Yaitu sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko. Kemudian toleransi terhadap konflik yaitu tingkat sejauh mana para pegawai diberikan kebebasan untuk mengemukakan masalah yang ada dan memberikan kritik secara terbuka.
3. **Arah.** Yaitu sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai organisasi.
4. **Integrasi.** Yaitu tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. **Kontrol.** Yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.

2.3 Faktor Non Organisasional

2.3.1 Pengertian Non Organisasional

Faktor non organisasional merupakan bagian dari pekerjaan. Menurut Panggabean (2012: 130), faktor utama dalam pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana pegawai menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya.

Menurut suharno (2017), faktor non organisasional adalah faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya. Sedangkan menurut Luthans (2006: 249), mengemukakan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh

non organisasional yaitu adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasional akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

Berdasarkan pendapat diatas, bahwa faktor non organisasional 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.

2.3.2 Faktor-faktor Non Organisasional

Menurut Kumar & Gupta (2013), faktor non organisasional mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Pemikiran untuk berhenti

Berhenti sejenak dan berpikir adalah suatu kekuatan tersendiri yang dapat membebaskan kita. Jika kita didik untuk berhenti sejenak dan berpikir, menggunakan akal sehat serta mengumpulkan informasi, kita akan merasa puas dengan keputusan yang kita ambil dengan penyelesaian paling minimal di belakang.

2. Niat untuk mencari pekerjaan lain

Suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai manusia yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain bahwa hanya dengan bekerja manusia dapat memanusiakan dirinya.

3. Niat untuk berhenti

Niat adalah keinginan yang timbul dari individu untuk melakukan sesuatu. Berhenti adalah keluarnya seorang karyawan dari tempat kerja secara sukarela. Berarti niat untuk berhenti adalah niat karyawan berhenti bekerja secara sukarela. Beberapa karyawan mungkin

merespon dukungan organisasi dengan mengurangi keinginan untuk keluar. Tetapi karyawan yang tidak puas merespon dengan meningkatkan niat keluar.

2.3.3 Indikator Faktor Non Organisasional

Seperti yang telah dijelaskan dari awal faktor non organisasional merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya. Menurut Suharno (2015: 14), indikator pengukuran dari faktor non organisasional yaitu antara lain:

1. **Pendidikan dan komunikasi.** Yaitu berikan penjelasan secara tuntas tentang latar belakang, tujuan, akibat, dari diadakannya perubahan kepada semua pihak. Komunikasikan dalam berbagai macam bentuk ceramah, diskusi, presentasi, dan bentuk-bentuk lainnya.
2. **Partisipasi.** Yaitu ajak serta semua pihak untuk mengambil keputusan. Pimpinan hanya bertindak sebagai fasilitator dan motivator. Biarkan anggota organisasi yang mengambil keputusan.
3. **Memberikan kemudahan dan dukungan.** Yaitu jika pegawai takut atau cemas, lakukan konsultasi atau beri pelatihan-pelatihan. Meskipun memakan waktu namun mengurangi tingkat penolakan.
4. **Negoisasi.** Yaitu cara lain yang juga bisa dilakukan adalah melakukan negoisasi dengan pihak-pihak yang menentang perubahan. Cara ini bisa dilakukan jika yang menantang mempunyai kekuatan yang tidak kecil misalnya dengan serikat pekerja. Tawarkan alternatif yang bisa memenuhi keinginan mereka.
5. **Manipulasi dan kooptasi.** Yaitu manipulasi adalah menutupi kondisi yang sesungguhnya. Misalnya, memlintir (*twisting*) fakta agar tampak lebih menarik, tidak mengutarakan hal yang negatif, sebarkan rumor, dan lain sebagainya. Kooptasi dilakukan dengan cara memberikan kedudukan penting kepada pimpinan penentang perubahan dalam mengambil keputusan.

2.4 Komitmen Organisasional

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Newstrom (2011: 223), komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional. Sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan intensi melanjutkan bekerja di sana. Komitmen biasanya lebih kuat di antara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka yang bekerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen.

Menurut Wesson (2015: 64), komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Dalam hal ini terjadi *turnover*. Adalah penting untuk diketahui *turnover* dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. *Turnover* sukarela terjadi ketika pekerja sendiri memutuskan untuk keluar, sedang *turnover* tidak sukarela terjadi ketika pekerja dipecat oleh organisasi karena berbagai alasan,

Menurut Lincoln (2015: 155), komitmen organisasional adalah mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.

Dengan demikian, dapat diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Sopiah (2011: 163), mengemukakan ada sejumlah faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional antara lain yaitu:

1. Ciri pribadi kinerja

Termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.

2. Ciri pekerjaan

Seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dalam organisasi tersebut.

3. Pengalaman kerja

Seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja mengutarakan dan membicarakan perasaanya mengenai organisasi.

2.4.3 Ciri-Ciri Komitmen Organisasional

Menurut Michaels dalam Budiharjo (2012), ciri-ciri komitmen organisasional yaitu antara lain:

1. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan

Menyenangi pekerjaan, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaan, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.

2. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok

Sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerja, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerja, memperlakukan teman kerja sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.

3. Ciri-ciri komitmen pada organisasional

Antara lain selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasional dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian dari usaha organisasional keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik-kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemen, tidak melihat

organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasional tersebut memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

2.4.4 Indikator Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasional serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasional. Menurut Lincoln (2011), indikator pengukuran komitmen organisasional yaitu sebagai berikut:

1. **Kemauan karyawan.** Dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. **Kesetiaan karyawan.** Yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. **Kebanggaan karyawan.** Ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.5 Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan dalam suatu penelitian, sebagai pembandingan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Iksan Mulyono, Utik Bidayati Jurusan	Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, dan Faktor Non	Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Analisis Regresi Linear	Hasil analisis regresi data panel dengan taraf signifikan 0,05

	<p>Manajemen Bisnis Universitas Ahmad Dahlan (2018)</p>	<p>Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Ajb Bumi Putra Gondomanan Yogyakarta</p>	<p>Berganda, Uji Hipotesis</p>	<p>dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis faktor pribadi, 0,173 tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hipotesis kedua faktor organisasi 0,296 tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hipotesis ketiga tidak berpengaruh. Faktor organisasi 0,008 berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hipotesis keempat adalah faktor personal, faktor organisasi, dan faktor non</p>
--	---	---	------------------------------------	--

				organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap nilai komitmen organisasi sebesar 0,025
2	Mita Tri Adi Winata Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta (2017)	Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada <i>DriverGo</i> -jek Solo	Uji Validitas, Uji Reliability, Uji Analisis Regresi Linear Berganda dengan uji t, uji f dan koefisien determinasi (R ²)	Dari uji hipotesis didapatkan hasil pengaruh faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan dengan t hitung masing-masing sebesar 2,593, 2,793, dan 2,148. Pada uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non

				organisasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai probabilitas 0,000 ($0,000 < 0,05$) dan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 61,5%
3	Aris Munandar Jurusan Manajemen Universitas PGRI Yogyakarta (2017)	Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus pada Karyawan PT KAI DAOP 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan	Uji Analisis Regresi Linear Berganda dengan bantuan program <i>SPSS versi 16,0</i>	Hasil ini membuktikan bahwa Nilai <i>Adjusted R²</i> diperoleh sebesar 0,484 artinya 48,4% variabel komitmen organisasional (Y) variabel faktor personal (X_1) faktor organisasional (X_2) dan faktor non organisasional (X_3) sisanya 51,6% dijelaskan

4	Fransisca Fitri Kurnia Sari Jurusan Akuntansi dan Bisnis STIE Widya Manggala Indonesia (2012)	Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada pegawai bagian produksi PT Kubota Indonesia)	Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Validitas, Uji Reliabilitas	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional baik secara parsial maupun simultan. Artinya jika faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional meningkat maka komitmen organisasional akan meningkat
5	Putu Desy Kusumaningsih, I Gede Gama, Gde Bayu Surya Parwita Jurusan Manajemen Universitas Mahasaraswati Denpasar	Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional pada PT Satu Cinta Indonesia	Uji Analisis Regresi Linear Berganda diolah menggunakan <i>software</i> SPSS	Faktor Personal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, Faktor Organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

	(2020)			dan Faktor Non Organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional
--	--------	--	--	--

Sumber: diolah peneliti, 2020

2.6 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir sangat membantu peneliti dalam menentukan arah penelitian. Menurut Sugiyono (2011), mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kerangka berpikir ialah sebuah pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan. Jadi, sebelum hipotesis sebagai jawaban sementara yang logis atas rumusan masalah penelitian dirumuskan, kita harus lebih dulu membuat landasan atau dasarnya dalam bentuk kerangka pemikiran.

1. Pengaruh Faktor Personal terhadap Komitmen Organisasional

Menurut Lamb (2011: 21), Faktor personal merupakan suatu cara mengumpulkan dan mengelompokkan kekonsistenan reaksi seorang individu terhadap situasi yang sedang terjadi karena banyak dari karakteristik ini yang mempunyai dampak yang langsung terhadap perilaku konsumen.

Faktor personal merupakan hal-hal yang sangat berkaitan dengan kondisi individu sangat mempengaruhi tingkat komitmen individu. Karyawan yang bekerja lebih lama dan tua tingkat komitmennya lebih tinggi dibandingkan dengan

karyawan yang belum lama bekerja dan usianya masih muda. Jenis kelamin juga mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, karyawan perempuan cenderung lebih komit terhadap organisasional dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Pendidikan karyawan yang lebih rendah komitmennya lebih tinggi dari karyawan yang berpendidikan tinggi.

2. Pengaruh Faktor Organisasional terhadap Komitmen Organisasional

Faktor organisasional keahlian dasar seorang pegawai yang mempengaruhi suatu proses kegiatan pada perusahaan, 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.

Faktor organisasional juga mempengaruhi komitmen organisasional dengan cara seberapa besar organisasional memberikan perhatian dalam pemberian tugas kepada para karyawan atau pegawai. Misalnya adalah perusahaan memberikan *training* kepada calon karyawan atau pegawai, memberikan pengawasan pada karyawan atau pegawai, atau memberikan fasilitas kepada karyawan atau pegawai.

Menurut Darmawan (2017), yang menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Sedangkan menurut Robbins (2014), organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat agar efektivitasnya optimal.

3. Pengaruh Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasional

Faktor non organisasional merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya. Faktor ini dapat diukur melalui kecakapan (kemampuan dan ketelitian) dan pekerjaan pilihan (kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan, kesesuaian pekerjaan dengan keinginan).

Menurut Aris (2017), semakin sesuai faktor non organisasional dengan harapan karyawan, maka akan semakin tinggi komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan. Tetapi, menurut Thoha (2017), menyatakan bahwa dari kerja tersebut, jika harapannya tidak sesuai dengan yang diinginkan (tidak Puas) maka kemungkinan besar ia akan mengurangi kinerjanya.

Menurut Sopiah (2012: 164), yang mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, adalah faktor non organisasional meliputi *availabilityofalternativejobs*. Faktor yang bukan berasal dari organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

4. Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional

Faktor personal merupakan hal-hal yang berkaitan dengan kondisi sangat individu mempengaruhi tingkat komitmen individu. karyawan yang bekerja lebih lama dan tua tingkat komitmennya lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum lama bekerja dan usianya masih muda.

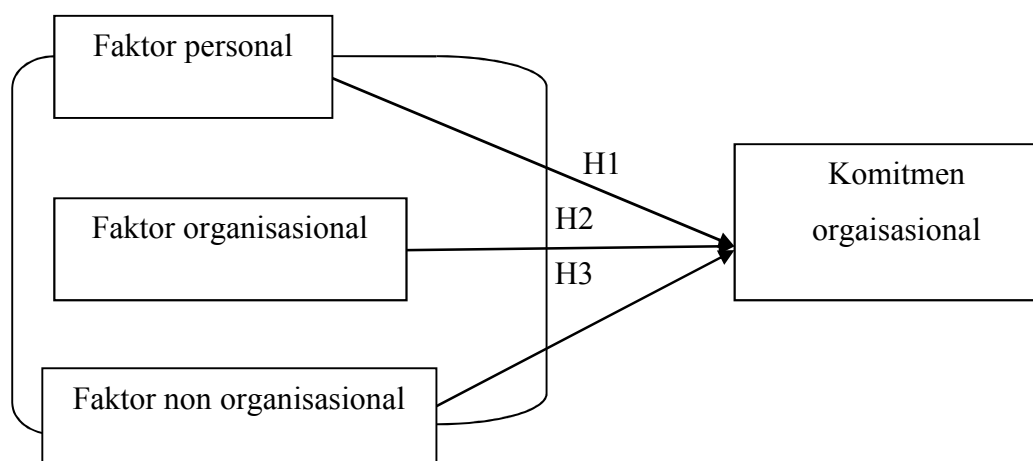
Menurut Robbins (2014), mengemukakan bahwa karakteristik personal adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya mencakup usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Pada tingkatan individu, karakteristik dari masing-masing individu (personal) yang meliputi: ciri pribadi atau biografis seperti: usia, gender, status perkawinan, ciri kepribadian, nilai dan sikap dan tingkat kemampuan dasar akan mempengaruhi perilaku mereka di tempat kerja.

Faktor organisasional merupakan faktor yang berasal dari suatu organisasi seperti kepemimpinan dan kompensasi, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengerakkan dan memanfaatkan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Faktor non organisasional adalah faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi. Dimana di era globalisasi seiring dengan kebutuhan karyawan maka

karyawan cenderung akan mencari alternatif pekerjaan yang lain menurutnya lebih baik dari pada pekerjaan sebelumnya. Jadi faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Dari kerangka berpikir di atas, dapat dibuat paradigma penelitian untuk menggambarkan pemikiran penelitian ini. Berikut gambar rangka pemikiran peneliti:



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

Sumber: diolah peneliti 2020

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014: 64), menyatakan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kajian teori, penelitian yang relevan dan kerangka

berpikir yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan Faktor Personal terhadap Komitmen.
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan Faktor Organisasional terhadap Komitmen.
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen.
- H4: Terdapat pengaruh yang signifikan Faktor Personal, Faktor Organisasional, dan Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasional secara simultan atau secara bersama-sama.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu sebuah penelitian tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, (Sugiyono, 2012: 11). Adapun variabel yang dihubungkan yaitu: variabel independen berupa faktor personal (X1), faktor organisasional (X2), faktor non organisasional (X3) dengan variabel dependen Komitmen organisasional (Y).

3.2 Tempat dan Waktu penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Universitas HKBP Nommensen Medan, yang beralamat di Jalan Sutomo No. 4A Medan, Telp. (061) 4522922, 4565635. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2020 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014: 115), defenisi populasi adalah sebagai berikut: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah Pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan, adapun jumlah pegawai sebanyak 195 orang.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik slovin. Menurut Sugiyono (2011: 87), teknik slovin adalah karena dalam penarikan sampel, jumlahnya

harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolelir;
e=0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 195 pegawai, sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 10 % dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{195}{1 + 195 (0,10)^2} = 66,1016949153$$

Maka diperoleh hasil jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 66 responden. Berdasarkan perhitungan di atas maka diperoleh jumlah (n) dalam penelitian ini sebanyak 66 orang.

Sampel yang diambil berdasarkan teknik *probability sampling; simple random sampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (pegawai) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik *insidental*, seperti yang dikemukakan Sugiyono (2011;85), bahwa *sampling insidental* adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/*insidental* bertemu dengan

peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

3.4 Defenisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu: Komitmen organisasional (Y).

2. Variabel Independen (X)

Variabel independent adalah variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu: Faktor personal (X_1), Faktor organisasional (X_2) dan Faktor non organisasional (X_3).

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

Variariabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Komitmen Organisasional (Y)	Komitmen organisasional adalah mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. (Lincoln 2011:	Menurut Lincoln dan Bashaw (2011) indikator pengukuran komitmen organisasional yaitu: 1. Kemauan karyawan yaitu dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan	Skala Likert

	155)	<p>agar tercapainya kepentingan organisasi</p> <p>2. Kesetiaan karyawan yaitu yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi</p> <p>3. Kebanggaan karyawan yaitu ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya</p>	
Faktor Personal (X_1)	Faktor personal adalah proses bagaimana seseorang menjadi sadar dan menilai akan adanya sifat atau hubungan melalui indera. (Rakhmat 2014)	<p>Menurut Rakhmat (2014) indikator pengukuran faktor personal yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesamaan karakteristik personal 2. Tekanan emosional 3. Kemampuan 4. Isolasi sosial 	Skala Likert
Faktor Organisasional	Faktor organisasional	Menurut Robbins (2015: 208) untuk	Skala Likert

(X ₂)	menyebutkan bahwa kemampuan seseorang dalam menggerakkan dan memanfaatkan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Robbins 2014)	menilai kualitas faktor organisasional dapat dilihat dari indikator-indikator tersebut diantaranya: 1. Inisiatif individu 2. Toleransi terhadap tindakan beresiko 3. Arah 4. Integrasi 5. Kontrol	
Faktor Non Organisasional (X ₃)	Faktor non organisasional adalah faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya. (Suharno 2017)	Menurut Suharno (2015: 14) indikator pengukuran dari faktor non organisasional antara lain: 1. Pendidikan dan komunikasi 2. Partisipasi 3. Memberikan kemudahan dan dukungan 4. Negoisasi 5. Manipulasi dan kooptasi 6. Paksaan	Skala Likert

3.5 Jenis Sumber Data

Penelitian menggunakan dua jenis data dalam melakukan penelitian ini untuk membantu memecahkan masalah, yaitu:

1. Data primer

Menurut Simanjuntak (2016: 97), data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama seperti riset lapangan (langsung), melalui wawancara dan atau penelitian laboratorium. Data primer didapat penulis melalui kegiatan wawancara langsung terhadap pegawai.

2. Data sekunder

Menurut Simanjuntak (2016: 97), data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua, melalui sumber-sumber tertulis (studi pustaka), misalnya buku-buku dan jurnal-jurnal *ter-update*.

3.6 Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab yang berkaitan dengan faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional di Universitas HKBP Nommensen Medan.

2. Observasi

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung dilokasi untuk memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti yaitu melalui tinjauan langsung terhadap faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional di Universitas HKBP Nommensen Medan.

3. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional di Universitas HKBP Nommensen Medan. Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan peneliti.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2014: 93), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi

seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala likert. Adapun skala likert yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Ragu-ragu	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, (2017: 135)

3.8 Uji Instrumen

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak.

3.8.1 Uji Validitas

Kuesioner yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *coeffiecient correlation pearson* dalam SPSS yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir instrumen dapat dikatakan “valid”, tetapi jika harga $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dikatakan bahwa instrumen “tidak valid”.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS 21, yakni dengan menggunakan uji statistik *cronbachalpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbachalpha* > 0,6 artinya bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi bila sebaliknya $\alpha < 0,6$ maka dianggap kurang handal yang artinya bila variabel dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

1. Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan

plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

2. Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, pada hal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai *kurtosis* dan *skewness* dari residual.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas.
- c. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *varianceinflationfactor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen

manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3.10 Metode Analisis Data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel independen yang terdiri atas faktor personal, faktor organisasional, faktor non organisasional terhadap variabel dependen komitmen karyawan. Dalam penelitian ini, model regresi yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Y : Komitmen Karyawan

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien Regresi

X1 : Faktor Personal

X2 : Faktor Organisasional

X3 : Faktor Non Organisasional

3.10.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Rumusan hipotesis :

- a. **nilai signifikansi < 0,05** maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
- b. **nilai signifikansi > 0,05** maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel

dependen atau terikat. Untuk menguji kelayakan model penelitian ini digunakan Uji Anova (uji F) dengan kriteria sebagai berikut:

- a. **nilai signifikansi $< 0,05$** maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
- b. **nilai signifikansi $> 0,05$** maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi R^2 pada intinya uji dilakukan mengukur kadar seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Nilai Koefisien Determinasi berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian-pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 21.