

Pengaruh Faktor Personal, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Struktur dan Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Organisasional

FAUZI TRI JOKO
TRI BODROASTUTI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala
Jl. Sriwijaya No 32 & 36 Semarang
Email : tribodro@yahoo.com

Diterima 4 Februari 2013; disetujui 6 Maret 2013

***Abstract.** The purpose of this study was to identify and analyze the influence of personal factor, work characteristics, structural characteristics and work experience on Organizational Commitment of UPTD employees on Regional Market Jatingaleh Semarang. The population in this study was all employees of UPTD Market Jatingaleh Semarang totaling 48 employees. The entire population was sampled so that the number of samples used by 48 employees. The analytical tool used in this study was multiple linear regression, with the first data was examined by validity and reliability testing. The results showed that there was positive influence of factor of personal, work characteristics, structural characteristics and work experience on organizational commitment either partially or simultaneously. It means if factor of personal, work characteristics, structural characteristics and work experience increase, the organizational commitment will increase.*

***Keyword :** personal, work characteristics, structural characteristics and work experience*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah. 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 (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.

Permasalahan komitmen organisasi dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang keluar kantor diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadinya. Rendahnya disiplin pegawai dari hasil pengamatan awal dilapangan menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai terlihat dari pegawai yang masuk kerja siang dan pulang awal dari ketentuan masuk kerja. Disamping hal tersebut juga menurunnya disiplin pegawai yang ditandai dengan absensi kehadiran apel pagi dan siang. Pelaksanaan tugas rutin seperti apel pagi dan siang yang mengikuti hanya sedikit dan orang tertentu, pulang kerja belum waktunya.

Berdasarkan hasil prasurvey mengenai komitmen organisasi pada UPTD Pasar Wilayah Jatingaleh diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju dengan indikator-indikator pertanyaan yang terdapat di komitmen organisasi, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai belum memadai.

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.

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 UPTD Pasar Wilayah Jatingaleh)

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 UPTD Pasar Wilayah Jatingaleh ?
2. Bagaimana pengaruh faktor organisasional terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai UPTD Pasar Wilayah Jatingaleh ?
3. Bagaimana pengaruh faktor non organisasi terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai UPTD Pasar Wilayah Jatingaleh ?
4. Bagaimana pengaruh faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasi terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai UPTD Pasar Wilayah Jatingaleh ?

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 UPTD Pasar Wilayah Jatingaleh

TINJAUAN TEORETIS

Komitmen Organisasi. Rivai (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Terdapat tiga model komponen yang diajukan oleh Allen dan Meyer, ketiga dimensi tersebut adalah:

1. Komitmen afektif adalah keterkaitan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
3. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan.

Komitmen organisasi menurut Gibson, et. Al (2008) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen seseorang terhadap organisasi melibatkan tiga sikap : (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) Perasaan loyalitas terhadap organisasi.

Davis dan Newstrom (2008) menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada organisasi dan keinginan untuk melanjutkan partisipasi aktif dalam organisasi tersebut. Lebih lanjut Porter dan Smith (Steers, 1985) menyatakan bahwa komitmen sebagai sifat hubungan

seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen tinggi memperlihatkan 3 ciri sebagai berikut :

1. Dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
2. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.
3. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi adalah tingkat kemauan pegawai untuk mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesiediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Faktor Personal. Menurut Sopiah (2008) setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasional yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional dengan dasar *affective* memiliki tingkah laku yang berbeda dengan karyawan yang berdasarkan *continuance*. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen *normative* yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen *normative* menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pertama karakteristik pribadi seperti masa jabatan, kebutuhan untuk berprestasi, tingkat pendidikan, motivasi, tingkat pencapaian tujuan, dan keinginan bersaing. Kedua, karakteristik

pekerjaan meliputi identifikasi tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja. Ketiga, karakteristik struktural berhubungan dengan formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, partisipasi dan kontrol organisasi. Dan keempat, pengalaman kerja termasuk didalamnya tingkat keterlibatan pegawai dalam organisasi (Kusjainah, 2004)

Karakteristik Pekerjaan. Dalam sebuah perusahaan, faktor manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, oleh karena itu diperlukan pengelolaan yang lebih khusus karena sumber daya manusia adalah makhluk yang berbeda satu sama lain, berbeda dalam sikap, sifat dan pola berpikir. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan diperlukan sumber daya manusia yang handal, mengerti apa yang dikerjakan dan tentu saja mereka mendapat komitmen organisasi yang tinggi. Seorang karyawan yang masuk dan bekerja pada suatu perusahaan mempunyai berbagai harapan, kebutuhan, hasrat dan cita-cita yang diharapkan dapat dipenuhi oleh perusahaan tempatnya bekerja. Jika di dalam menjalani pekerjaan tersebut ada kesesuaian antara harapan dan kenyataan, maka akan timbul kepuasan dalam diri karyawan tersebut. (Purba, 2005).

Komitmen organisasi akan memberikan dampak positif pada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, komitmen organisasi akan menunjang bisnis perusahaan secara positif sedangkan bagi karyawan komitmen organisasi akan membawa hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, baik perusahaan maupun karyawan memiliki peran penting dalam peningkatan komitmen organisasi (Purba, 2005).

Menurut Steer dan Poter dalam Sopiiah (2008) Karakteristik pekerjaan adalah factor yang meliputi *initial work experiences, job scope, supervision, good consistency*. Hal tersebut akan berdampak pada komitmen organisasional.

Karakteristik Struktur. Karakteristik struktur adalah perilaku dan tingkah laku suatu badan/institusi terhadap kondisi yang ada diluar institusi itu maupun didalam institusi itu sendiri, artinya dalam dunia bisnisnya selalu fokus kepada pelanggannya yang bukan hanya dari luar perusahaan itu tapi juga orang-orang di dalam perusahaan yang merupakan aset perusahaan itu sendiri. (Maksudnya Masih jarang sebuah institusi itu menganggap karyawannya berpotensi untuk jadi aset dan akhirnya kurang mendapat perhatian dari perusahaan itu sendiri), jadi semua mengarah kepada mutu yg ditentukan oleh 2 hal seperti yg tertulis sebelumnya.

Pengalaman Kerja. Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001). Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Syukur, 2001) Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Mengingat pentingnya pengalaman bekerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja.

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 negatife 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

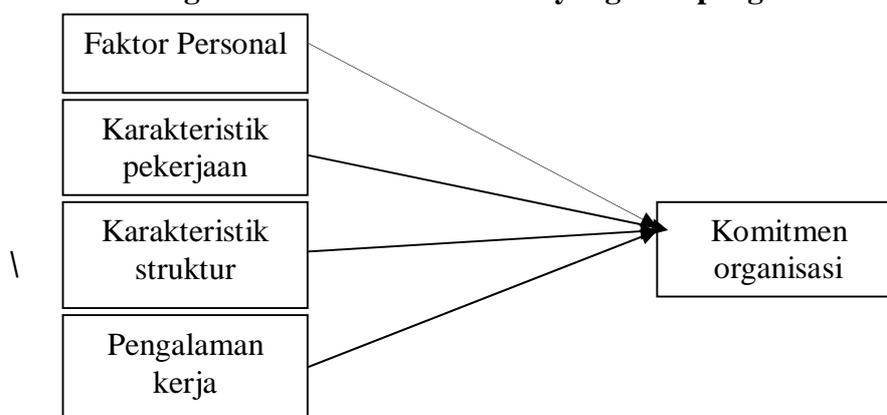
Kerangka Teoritis. Penelitian ini mengacu pada konsep sopiah (2008) yang mengemukakan sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan dalam organisasi.

Adapun gambar kerangka teoretis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut pada gambar 1.

Gambar 1

Kerangka Teoretis faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi



Sumber : Sopiah (2008)

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

- H₁ : Diduga ada pengaruh positif faktor personal terhadap komitmen organisasional pada pegawai UPTD Pasar Wilayah Jatingaleh
- H₂ : Diduga ada pengaruh positif faktor organisasional terhadap komitmen organisasional pada pegawai UPTD Pasar Wilayah Jatingaleh
- H₃ : Diduga ada pengaruh positif faktor non organisasi terhadap komitmen organisasional pada pegawai UPTD Pasar Wilayah Jatingaleh
- H₄ : Diduga ada pengaruh positif faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasi terhadap komitmen organisasional pada pegawai UPTD Pasar Wilayah Jatingaleh

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).

Definisi Operasional

Komitmen Organisasi. Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kepercayaan, penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan ssebagai anggota organisasi. Adapun definisi nilai yaitu hal yang dianggap penting bernilai atau baik. Semacam keyakinan mengenai bagaimana seseorang seharusnya atau tidak

seharusnya bertindak (misalnya jujur, ikhlas) atau cita-cita yang ingin dicapai oleh seseorang (misalnya kebahagiaan, kebebasan) (Kartini Kartono, 2003)

Indikator komitmen organisasi dalam penelitian ini sebagai berikut : Sopiah (2008)

- Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan organisasi
- Keyakinan seseorang yang seharusnya atau tidak seharusnya bertindak.
- Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
- Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan ssebagai anggota organisasi.

Faktor Personal. Faktor personal meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian. Indikator dalam penelitian ini adalah :

- Usia
- jenis kelamin
- tingkat pendidikan
- pengalaman kerja
- Kepribadian

Karakteristik Pekerjaan. Karakteristik pekerjaan adalah lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Indikator dalam penelitian ini adalah :

- lingkup jabatan
- tantangan dalam pekerjaan
- konflik peran dalam pekerjaan
- tingkat kesulitan dalam pekerjaan

Karakteristik Struktur. Karakteristik struktur adalah besar kecilnya perusahaan, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian. . Indikator dalam penelitian ini adalah :

- besar kecilnya perusahaan
- bentuk organisasi
- kehadiran serikat pekerja
- tingkat pengendalian

Pengalaman Kerja. Pengalaman kerja adalah pengalaman kerja sangat komitmen organisasional. Indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Initial work experiences* (pengalaman pekerjaan)
- Job scope* (lingkungan pekerjaan)

- c) *Supervision* (supervise)
 d) *Good consistency* (konsistensi)

Populasi. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan UPTD Pasar Wilayah Jatingaleh yang berjumlah 48 karyawan.

Sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan UPTD Pasar Wilayah Jatingaleh. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 karyawan.

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 UPTD Pasar Wilayah Jatingaleh 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 UPTD Pasar Wilayah Jatingaleh, 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

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana :

Y	: komitmen organisasi
β_0	: Intercept / konstan
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: Koefisien regresi
X_1	: factor personal
X_2	: karakteristik pekerjaan
X_3	: karakteristik struktur
X_4	: pengalaman kerja

Pengujian Hipotesis. Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan beberapa pengujian yaitu uji - t dan uji - F.

Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen/tidak bebas (Kinerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005). Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimaksudkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R^2* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R^2* dapat naik atau turun apabila satu variabel

independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda.

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh factor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja secara bersama-sama melalui suatu persamaan regresi linear berganda. Adapun bentuk umum persamaan regresi linier berganda

dengan tiga variabel bebas adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana :

Y	= komitmen organisasional
β_0	= Intercept / konstan
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$	= Koefisien regresi
X_1	= faktor personal
X_2	= karakteristik pekerjaan
X_3	= karakteristik struktur
X_4	= pengalaman kerja

Hasil output dari regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Output Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.400	.962		3.532	.001		
	PERSONAL	.489	.050	.673	9.754	.000	.552	1.812
	PEKERJAAN	.556	.073	.760	7.617	.000	.264	3.793
	STRUKTUR	.145	.069	.162	2.115	.040	.445	2.250
	PENGALAMAN	.188	.070	.244	2.693	.010	.320	3.127

a. Dependent Variable: KOMITMEN

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Bila hasil perhitungan dari print out komputer dengan bantuan program SPSS dapat menarik garis regresinya menjadi :

$$Y = 3,400 + 0,489X_1 + 0,556 X_2 + 0,145 X_3 + 0,188 X_4$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- β_0 sebesar 3,400 berarti apabila variabel factor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja konstan maka komitmen organisasional adalah positif.
- β_1 (nilai koefisien regresi X_1) 1,351 bernilai positif dan mempunyai arti bahwa jika faktor personal (X_1) faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja semakin baik sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka komitmen organisasional juga akan meningkat.
- β_2 (nilai koefisien regresi X_2) 0,169 bernilai positif dan mempunyai arti

bahwa jika karakteristik pekerjaan (X_2) seperti hubungan antara pimpinan dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja semakin baik sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka komitmen organisasional juga akan meningkat.

- β_3 (nilai koefisien regresi X_3) 1,455 bernilai positif dan mempunyai arti bahwa jika karakteristik struktur (X_3) seperti hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan bekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan bermasyarakat semakin baik sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka komitmen organisasional juga akan meningkat.
- β_4 (nilai koefisien regresi X_4) 1,455 bernilai positif dan mempunyai arti bahwa jika pengalaman kerja (X_4) ditingkatkan sedangkan variabel lain

adalah tetap (konstan) maka komitmen organisasional juga akan meningkat.

Pengujian Hipotesis

- a. Pengujian hipotesis faktor personal terhadap komitmen organisasional
Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk faktor personal adalah 9,754 dengan signifikansinya sebesar 0,000, sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,025 dengan df sebesar = 44 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,994 sehingga nilai t hitung = 9,754 > nilai t tabel = 1,994. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara faktor personal (X_1) terhadap komitmen organisasional (Y).
- b. Pengujian hipotesis karakteristik pekerjaan terhadap organisasional
Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk karakteristik pekerjaan adalah 7,617 dengan signifikansinya sebesar 0,000, sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,025 dengan df sebesar = 44 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,994 sehingga nilai t hitung = 7,617 > nilai t tabel = 1,994. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y).
- c. Pengujian Hipotesis karakteristik struktur terhadap komitmen organisasi.
Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk adalah 2,115 dengan signifikansinya sebesar 0,040, sedangkan nilai t tabel diketahui sebesar 1,994 sehingga nilai t hitung = 2,115 > nilai t

tabel = 1,994. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik struktur (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y).

- d. Pengujian Hipotesis pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi.
Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk adalah 2,693 dengan signifikansinya sebesar 0,010, sedangkan nilai t tabel diketahui sebesar 1,994 sehingga nilai t hitung = 2,693 > nilai t tabel = 1,994. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja (X_4) terhadap komitmen organisasional (Y).
- e. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)
Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 214,362 sedangkan *degree of freedom* pada angka 3 dan 68 dalam tabel F diperoleh nilai sebesar 3,943 sehingga nilai F hitung sebesar 214,362 > nilai F tabel = 3,943. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap komitmen organisasional (Y).
- Analisis Koefisien Determinasi.**
Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil Output SPSS dari Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.887	.877	.713

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN, STRUKTUR, PERSONAL, PEKERJAAN

b. Dependent Variable: KOMITMEN

Sumber : Hasil Output SPSS, 2013

Nilai adjusted R square (R^2) yaitu sebesar 0,877 artinya variabilitas variabel faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja mampu menjelaskan komitmen organisasional (Y) sebesar 87,7%, sedangkan sisanya sebesar 12,3 % dipengaruhi oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Faktor Personal terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor personal berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan. Dari beberapa penelitian menyatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi cenderung lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi.

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 kemudian mendapatkan imbalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan ternyata didapati adanya hal-hal yang menarik dan memberinya kepuasan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Faktor personal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai UPTD Pasar Wilayah Jatingaleh. Faktor personal dalam penelitian ini menggunakan indikator usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian. Usia dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai. Usia yang produktif dapat memberikan dorongan kepada pegawai dalam meningkatkan komitmen pegawai. Jenis kelamin dapat

memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini dimungkinkan karena sebagian besar responden adalah laki-laki, sesuai dengan spesifikasi pekerjaan di bidang pembuatan mesin diesel. tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Tingkat pendidikan yang tinggi akan dapat mempengaruhi seorang pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal, sehingga pendidikan akan berdampak pada komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwarno (2011) yang menyatakan bahwa faktor personal berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi. Karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional UPTD Pasar Wilayah Jatingaleh. Hal ini dapat diartikan bahwa jika faktor organisasi meningkat maka komitmen organisasi 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 bahwa 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).

Penelitian yang dilakukan oleh Suwarno (2011) mendukung penelitian ini dimana penelitian tersebut menyatakan bahwa faktor organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai .

Pengaruh karakteristik Struktur terhadap Komitmen Organisasional. Karakteristik struktur mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi UPTD Pasar Wilayah Jatingaleh. Apabila faktor utama dalam pekerjaan meningkat maka komitmen organisasi akan meningkat.

Karakteristik struktur 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).

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 nya 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 organisasi pegawai . Kecakapan yang dimiliki pegawai akan dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi. 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 .

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Suwarno (2011) yang menyatakan bahwa karakteristik struktur berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai . Dan komitmen organisasi pegawai ini akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Pengalaman terhadap Komitmen Organisasional. Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Suwarno (2011)

yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai. Dan pengalaman kerja pegawai ini akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Faktor Personal, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik struktural dan pengalaman kerja 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.

Komitmen telah dikenal pasti sebagai faktor penting dalam menentukan kejayaan dan keberkesanan keseluruhan sebuah organisasi. Sejak beberapa dekade yang lalu kajian mengenai komitmen telah meningkat dan menjadi subjek kajian yang popular dikalangan peneliti.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwarno (2011) yang menyatakan bahwa Faktor Personal, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik struktural dan pengalaman kerja terhadap Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai .

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif antara faktor personal terhadap komitmen organisasi pegawai, artinya apabila faktor personal seperti faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat,

ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja semakin baik maka komitmen organisasi akan meningkat.

2. Terdapat pengaruh positif antara karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi, artinya apabila karakteristik pekerjaan seperti hubungan antara pimpinan dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja semakin baik maka komitmen organisasi akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh positif antara karakteristik struktur terhadap komitmen organisasi artinya apabila karakteristik struktur hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan bekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan bermasyarakat semakin baik maka komitmen organisasional akan meningkat.
4. Terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi artinya apabila pengalaman kerja meningkat maka komitmen organisasional akan meningkat.
5. Terdapat pengaruh positif antara faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi artinya apabila faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja meningkat maka komitmen organisasional akan meningkat.

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

1. Semakin tinggi faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Maka diharapkan UPTD Pasar Jatingaleh dapat meningkatkan faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman

- kerja sehingga hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasi
2. Upaya yang dilakukan pada UPTD Pasar Jatingaleh untuk meningkatkan komitmen organisasi adalah menumbuhkan rasa bangga menjadi bagian organisasi misalnya dengan bekerja dengan baik sehingga memberikan hasil kerja yang baik dan akan berdampak perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Pimpinan harus mampu membangun pribadi pegawai mengenai kebanggaan menjadi bagian organisasi dengan cara meyakinkan bahwa pegawai UPTD Pasar Jatingaleh adalah abdi masyarakat.
 3. Untuk penelitian mendatang, perlu adanya penelitian lanjutan terhadap variabel-variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi misalnya mengacu pada Chungtai dan Zafar (2006) dengan variabel independen karakteristik pribadi, aspek kepuasan kerja, dan persepsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Chungtai, AAmin Ali dan Rohail Zafar. 2006. “Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistan University Teacher” *Applied H.R.M research*, 2006, 11 (1) : 39-64. <http://aplyhim.asp.radkard.edu/chungtai.pdf> f. 10 Januari 2012.
- Fransiska. 2011. yang berjudul Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor yang Bukan Dalam Organisasi terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pegawai Pada PT Kubota Indonesia).
- Ghozali, Imam 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS*, Edisi I, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nurgiyantoro. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE. Yogyakarta
- James A. F. Mathis. Alfonsus Jackson, 2006, *Manajemen* Jilid I, Edisi 8, Erlangga, Jakarta.
- Gibson James, 2008, *Dasar — Dasar Manajemen*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, Andi. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga : Jakarta. Murdjianto. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Atmaja : Bandung.
- Parlinda, Vera. 2003. Pengaruh Kempemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Volume XVII. Nomor 1. April. Hal. 79 — 92. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Purba, Ferry Allan. 2005. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Peningkatannya*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Kristen Krida Wacana. Jakarta
- Robbin, Steven. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat : Jakarta
- Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Grafindo Persada. Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sutrisno, Edy 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwarno. 2011 yang berjudul Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasi, Dan Faktor Non – Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada fasilitator Kabupaten PNPM Mandiri Perdesaan Jawa Tengah).
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung