

# Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional Pada Karyawan: Studi Kasus PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto

*Factors Affecting Organizational Commitment in Employees: A Case Study of PT. Hadji Kalla Toyota Cokroaminoto Branch*

**Adinda Ayu Puspita<sup>\*</sup>, Agung Widhi Kurniawan, M. Ikhwan Maulana Haeruddin**

Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

<sup>\*</sup>Penulis Koresponden : [Adindaapspt16@gmail.com](mailto:Adindaapspt16@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto Terdapat 4 variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari 3 variabel bebas dan satu variabel terikat. Jumlah populasi sebanyak 65 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya dengan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang menggunakan dua metode yaitu uji simultan (F) dan uji parsial (T) dengan bantuan olah data IBM SPSS 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Faktor Personal berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional berdasarkan pada hasil uji parsial bahwa variabel faktor personal (X1) terhadap komitmen Organisasional memiliki nilai thitung > ttabel yaitu, 2,113 > 1,999 dengan nilai signifikansi 0,039 < 0,05. 2) Terdapat pengaruh secara parsial antara faktor organisasional terhadap komitmen organisasional yang ditunjukkan pada hasil uji t memiliki nilai thitung > ttabel yaitu, 4,061 > 1,999 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. 3) terdapat pengaruh parsial faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional dilihat dari hasil uji t dengan nilai thitung > ttabel yaitu, 2,433 > 1,999 dengan nilai signifikansi 0,018 < 0,05. 4) faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional dengan Nilai signifikansi penelitian sebesar 0,000 < 0,05.

**Kata Kunci:** Faktor Personal, Faktor Organisasional, Faktor Non Organisasioanl dan Komitmen Organisasional.

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to ascertain how personal, organizational, and non-organizational factors affect the organization's commitment to its employees at the PT Hadji Kalla Toyota Cokroaminoto Branch. In this study, there are 4 variables, 3 independent variables and 1 dependent variable. There are 65 employees in all. A questionnaire that had undergone validity and reliability testing was used to collect the data. With the aid of IBM SPSS 24 data processing, multiple linear regression analysis was carried out using two approaches, simultaneous test (F) and partial test (T). The findings of this study show that: 1) Personal factors partially influence organizational commitment based on the partial test results that the personal factor variable (X1) on organizational commitment has a value of tcount > ttable, that is, 2.113 > 1.999 with a significance value of 0.039 0.05. 2) The findings of the t-test, which have a value of tcount > ttable, or 4.061 > 1.999, with a significant value of 0.000 0.05, demonstrate a partial influence between organizational elements on organizational commitment. 3) The findings of the t-test with a value of tcount > ttable, that is, 2.433 > 1.999, and a significant value of 0.018 0.05 indicate that there is a partial effect of non-organizational elements on organizational commitment. 4) Organizational commitment is simultaneously influenced by personal, organizational, and non-organizational elements, with a research significance value of 0.000 to 0.05.*

**Keywords:** Personal Factors, Organizational Factors, Non Organizational Factors, and Organizational Commitment.

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Era Globalisasi telah mengubah cara hidup manusia dan membawa perubahan baik dalam aspek ekonomi, sosial maupun budaya kehidupan manusia. Kebutuhan manusia pada aspek teknologi juga semakin tinggi sehingga kecanggihan teknologi sudah menjadi hal yang biasa. Hal tersebut mengakibatkan kemungkinan jumlah persaingan di kancah *startup* Indonesia semakin meningkat. Perusahaan Indonesia perlu menambah kemampuan dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) agar bisa bertahan bahkan memenangkan persaingan dalam menghadapi tantangan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan kreatif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, maupun karyawan. Tidak hanya itu perekonomian Indonesia yang semakin terbuka memaksa perusahaan-perusahaan Indonesia untuk bersaing dengan rekan-rekan domestik dan asing Robbin (2008).

Keberlangsungan suatu perusahaan sangat tergantung pada peran karyawan. Karyawan memiliki fungsi untuk mempertahankan produktivitas perusahaan dan menjalin hubungan baik dengan perusahaan. Untuk mendapatkan pegawai atau karyawan yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya, dibutuhkan sebuah komitmen organisasional (Munandar, 2017)

Dalam bukunya, Salancik (2015) menjelaskan bahwa komitmen organisasional merupakan nilai organisasi, seperti nilai bagi diri sendiri atau karyawan itu sendiri. Sedangkan menurut Ketchan dan Strawser, komitmen organisasional yakni suatu konsep di mana dibangun individu di atas pekerjaannya. Lebih dari itu, komitmen organisasional menyatakan seberapa besar individu mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan dan seberapa baik mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Aprila, 2005).

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kondisi di mana karyawan mendukung perusahaan tertentu dan tujuannya dan berniat untuk mempertahankan keanggotaan di perusahaan tersebut. Sehingga, komitmen

organisasional terkait dengan kemauan yang tinggi dari seorang karyawan untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan.

Dalam hal komitmen, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada suatu organisasi. Faktor pertama yaitu faktor personal. Faktor personal diantaranya terdiri dari harapan atas pekerjaan, pengalaman kerja dan minat karyawan. Faktor personal merupakan faktor mendasar yang berada dari dalam diri karyawan atau pekerja yang meliputi beberapa unsur yaitu adanya harapan dari pekerjaan yang dilakukan dan adanya keinginan tertentu seperti keinginan memperoleh pendapatan serta kompensasi lebih dari pekerjaan yang dilakukan.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu faktor organisasional. Faktor organisasional merupakan faktor yang bersumber dari dalam suatu organisasi itu sendiri dalam hal ini karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan berpikir serta tenaga yang harus diberikan antara pihak perusahaan dan para karyawan yang mencakup lingkungan kerja, supervisi dan konsistensi. Jika faktor organisasional telah sesuai dengan apa yang menjadi tujuan serta harapan perusahaan maupun karyawan maka secara tidak langsung faktor organisasional akan mampu tercapai dengan baik. Faktor organisasional terbentuk karena adanya visi misi yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi sebagai bentuk tanggung jawab dari karyawan atau pegawai. Faktor ini akan mempengaruhi komitmen organisasional dengan cara seberapa besar organisasional memberikan perhatian dalam pemberian tugas kepada para karyawan atau pegawai. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi dituntut untuk terus memberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuan para karyawan atau pegawai.

Faktor terakhir yaitu faktor non organisasional. Faktor non organisasional merupakan faktor yang bersumber di luar diri personal perusahaan maupun karyawan. Tolak ukur dari faktor non organisasional dilihat dari tingkat kemampuan dan kecakapan yang dimiliki serta pilihan pekerjaan yang disesuaikan dengan tingkat pendidikan serta jenis pekerjaan yang diinginkan. Agar lebih meningkatkan pelayanan agar masyarakat merasa puas terhadap kinerja pada instansi tersebut.

PT Hadji Kalla Toyota merupakan salah satu dealer resmi Toyota di wilayah pemasaran Sulawesi Selatan,

Sulawesi Barat, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara yang didirikan pada tahun 1952. Selain menjadi dealer mobil Toyota, PT Hadji Kalla juga menyediakan layanan lain seperti penjualan, *learning center*, *showroom*, bengkel, *service* dan menyediakan suku cadang. Sebagai salah satu perusahaan yang telah berdiri selama puluhan tahun PT Hadji Kalla Toyota telah memiliki belasan cabang dan ratusan karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis dari data hasil evaluasi karyawan pada PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto yang berkaitan dengan faktor personal di mana lebih cenderung bermasalah pada beberapa karyawan sales yang belum terlalu maksimal mencapai target penjualannya sehingga kurang adanya tanggung jawab dalam mengemban tugas dan kurangnya motivasi dalam diri sehingga dapat mempengaruhi komitmen organisasinya, sedangkan beberapa karyawan lainnya mampu mencapai targetnya yang diberikan oleh perusahaan hal ini di lihat bahwa besarnya komitmen seorang karyawan pada organisasinya.

Demikian halnya dengan faktor organisasional yaitu lingkungan kerja, kurangnya pelatihan dan kepedulian yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga karyawan belum maksimal dalam mencapai target penjualannya. Begitu juga dengan faktor non organisasional karena gaji yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, hal ini memengaruhi seorang karyawan untuk keluar atau mencari perusahaan lain

Berdasarkan data dari PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto, jumlah angka *turnover* yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.** Data *Turnover* Karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto Tahun 2019 – 2021

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2019	54	26	15	43
2020	104	40	34	98
2021	67	29	31	69

Sumber : PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto

Berdasarkan data *turnover* jumlah karyawan yang keluar di PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto mengalami fluktuasi. Data jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2019 sebesar 26 orang, mengalami kenaikan pada tahun 2020 sebesar 40 orang, dan pada

tahun 2021 mengalami penurunan sebanyak 29 orang. Jumlah karyawan yang keluar dari PT Hadji Kalla Cabang Cokroaminoto selama 3 tahun terdapat 90 orang karyawan. Hal tersebut menunjukkan rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Masalah yang menyangkut tentang komitmen organisasional sering dikaitkan dengan hak-hak yang seharusnya dapat dinikmati oleh karyawan setelah memberikan potensi yang dimiliki kepada PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto. Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto dengan judul "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto*".

**1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan seperti berikut:

- 1) Apakah faktor personal berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto?
- 2) Apakah faktor organisasional berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto?
- 3) Apakah faktor non organisasional berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto?
- 4) Apakah faktor personal, organisasional dan non organisasional berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto?

**1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yakni :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh faktor personal terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh faktor organisasional terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh faktor personal, organisasional dan non organisasional terhadap

komitmen organisasional pada karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

##### 1) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini bisa memberikan pengetahuan atau berbagai informasi tentang pengaruh faktor personal, organisasional, dan non-organisasional atas komitmen organisasional sehingga bisa menyamakan temuan yang ingin mereka lakukan.

##### 2) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini bisa menjadi masukan dan data mengenai dampak faktor personal, organisasional dan non organisasional atas komitmen organisasional.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kajian Teori

Robbins (2014) faktor personal yakni faktor yang berasal dari dalam diri personal serta menyangkut berbagai hal yang menyangkut dengan kondisi personal yang secara langsung mempengaruhi tingkat komitmen. Motivasi adalah faktor fundamental dalam kinerja karyawan. Ada tiga tingkatan motivasi bagi seseorang, pertama, motivasi berbasis rasa takut (*fear motivation*) yakni melakukan sesuatu sebab takut akan terjadi sesuatu yang buruk jika tidak dicoba. Kedua sebab seseorang ingin mencapai sesuatu (*achievement motivation*), seseorang melakukan sesuatu sebab ingin mencapai suatu tujuan atau prestasi tertentu. Ketiga, motivasi yang didorong (*inner motivation*), sebab dilandasi oleh misi dan tujuan hidup. Motivasi yang tepat berkembang dengan sendirinya ketika karyawan mampu melihat visi yang jauh melampaui pencapaian tujuan mereka. Memberdayakan setiap karyawan di industri untuk bekerja lebih efisien sebab didorong oleh motivasi internal.

Menurut Dyne dan Graham dalam Soekidjan (2009) faktor yang mempengaruhi faktor personal yakni:

Ciri-ciri kepribadian tertentu yakni teliti, supel, optimis, dan cenderung lebih terikat. Demikian juga, individu di mana lebih berorientasi pada tim dan menempatkan tujuan kelompok di atas diri mereka sendiri dan individu yang *altruistik* (membantu) cenderung lebih terlibat.

- 1) Usia dan masa kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi.
- 2) Semakin tinggi taraf pendidikan, semakin tinggi harapan di mana mungkin tidak terpenuhi, dan oleh sebab itu semakin rendah komitmen.
- 3) Jenis kelamin, wanita umumnya menghadapi tantangan di mana lebih besar untuk mencapai kariernya, hingga komitmennya lebih tinggi.
- 4) Status perkawinan, orang menikah lebih terikat dengan organisasinya.
- 5) Keterlibatan kerja, taraf keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan organisasi.

Indikator pengukuran faktor personal yang diambil dari penelitian Husin, Hamid D dan Ruhana I (2014) yaitu :

- 1) Harapan atas pekerjaan : memperoleh imbalan/kompensasi, mencapai prestasi yang tinggi.
- 2) Minat karyawan untuk bergabung dengan perusahaan
- 3) Pengalaman kerja

Shukor (2011) berpendapat jika organisasi dan karyawan saling bergantung. Organisasi membutuhkan ide, energi, keterampilan, dan keahlian dari karyawannya. Dan karyawan bergantung pada apa yang ditawarkan organisasi. Minat kerja adalah salah satu faktor di mana berdampak pada komitmen. Oleh sebab itu, organisasi perlu merancang pelatihan dan kursus, dan mengatur waktu untuk mempersiapkan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bisa memberikan komitmen di mana lebih tinggi di tempat kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi faktor organisasional (McShane, Steven L dan Mary Ann Von Glinow, 2011) :

##### 1) Keamanan Kerja

Karyawan perlu membina hubungan kerja di mana saling melengkapi dengan organisasi. Stabilitas pemberi kerja harus dipertahankan untuk memenuhi kewajiban kepercayaan pekerja dengan asumsi jika usaha mereka harus diberi kompensasi. Kemudian lagi, kelemahan kerja mendorong hubungan otoritatif di mana lebih formal, namun kurang setara. Tentu saja, bahaya PHK mungkin adalah bencana terbesar bagi keandalan pekerja, bahkan di antara mereka yang posisinya tidak berisiko.

## 2) Pemahaman Organisasi

*Affective commitment* adalah mengidentifikasi individu dengan organisasi, sehingga masuk akal jika perilaku ini diperkuat ketika karyawan memiliki pemahaman mendalam tentang perusahaan. Karyawan secara teratur diminta untuk memberikan informasi tentang kegiatan industri dan pengalaman pribadi di sektor lain.

## 3) Keterlibatan Karyawan

Ketika karyawan mengambil bagian pada keputusan tentang masa depan organisasi, mereka merasa menjadi bagian dari organisasi. Melalui komitmen ini, pekerja mulai menganggap organisasi untuk kesan dari pilihan mereka. Keterlibatan karyawan pula membangun loyalitas, sebab dengan mengaitkan karyawan dalam pengambilan keputusan berarti perusahaan mempercayai karyawannya.

## 4) Kepercayaan Karyawan

Kepercayaan berarti mempercayai seseorang atau kelompok dan itu juga adalah gerakan yang sama untuk mendapatkan kepercayaan, Anda harus mengatakan kepercayaan. Kepercayaan penting komitmen organisasional sebab memegang jantung dari ikatan kerja. Karyawan merasa harus bekerja untuk perusahaan ketika mereka mempercayai pemimpin mereka.

Indikator pengukuran faktor organisasional yang diambil dari penelitian Husin, Hamid D dan Ruhana I (2014) yaitu :

- 1) Lingkungan kerja : kondisi fisik lingkungan kerja, suasana kerja
- 2) Supervisi : gaya supervisi, hubungan dengan atasan
- 3) Konsistensi : tentang pekerjaan, sistem penggajian

Faktor non organisasional yakni bagian dari pekerjaan. Menurut Luthans (2006) mengemukakan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh non organisasional yaitu adanya *alternative* lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasional akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

Faktor non organisasional yakni faktor yang menggambarkan satu jenis pekerjaan atau yang mengenali pekerjaan dari berbagai jenis pekerjaan lainnya. Seorang karyawan dalam bekerja membutuhkan rekan kerja dan bawahan yang saling mendukung, percaya satu sama lain, dan saling

menghormati tugas dan wewenang dalam pekerjaan mereka, di sepanjang garis ini membentuk interaksi kerja yang bekerja secara kooperatif dan saling meminta untuk mencapai tujuan organisasi. Pada saat tujuan organisasi yang ideal bisa dicapai dan pencapaian tersebut diperoleh dari interaksi kerja sama yang baik antar pekerja, maka perusahaan menghargai keberhasilan (tanpa biaya), dan pada saat inilah komitmen organisasi dari karyawan didapat (Purba, 2005).

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi faktor non organisasional Menurut (Kumar & Gupta, 2008).

- 1) Pemikiran untuk berhenti
- 2) Niat untuk mencari pekerjaan lain
- 3) Dan niat untuk berhenti

Indikator pengukuran yang diambil dari penelitian Husin, Hamid D dan Ruhana I (2014) yaitu:

- 1) Pekerjaan pilihan : sesuai dengan keahlian
- 2) Kecakapan : pengetahuan dan kemampuan

Menurut Newstrom (2011) komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi organisasi dan 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. 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.

Haeruddin, dkk (2018) berpendapat bahwa komitmen dalam organisasi artinya kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Perusahaan menginginkan pencapaian tujuan tanpa banyak mengalami kendala, di antaranya tujuan mencapai laba, memenangkan persaingan, dan memenuhi kepuasan konsumen.

Komitmen karyawan atas organisasional tak hanya terjadi, tetapi juga melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen atas suatu organisasi juga ditentukan oleh banyak faktor. Steers (2008) menjelaskan jika ada tiga faktor di mana berdampak pada komitmen karyawan atas suatu organisasi, yakni:

- 1) Ciri Pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan kemauan dalam organisasi
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas serta kesempatan berintegrasi bersama rekan kerja dalam organisasi tersebut.
- 3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

David (2008:163) mengemukakan ada empat faktor yang berdampak pada komitmen karyawan atas suatu organisasi, yakni :

- 1) Faktor pribadi seperti umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, seperti: ruang lingkup pekerjaan, tantangan pekerjaan, konflik peran pekerjaan, kesulitan pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, seperti ukuran organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, keberadaan serikat pekerja, dan taraf kontrol organisasi atas karyawannya.
- 4) Pengalaman kerja seorang pegawai cukup berpengaruh atas taraf komitmen pegawai atas organisasi.

Indikator pengukuran komitmen Organisasional yang diambil dari penelitian Husin, Hamid D dan Ruhana I (2014) yaitu :

- 1) Bersedia menerima tugas dari organisasi
- 2) Peduli atas nasib organisasi
- 3) Karyawan bangga terhadap organisasi

Faktor personal (X1) merupakan faktor pembentuk komitmen yang paling awal dalam diri individu. Faktor ini berasal dari dalam diri karyawan atau pegawai antaranya harapan yang diinginkan dari pekerjaan, karyawan ingin melaksanakan pekerjaan karena ia ingin mencapai sesuatu misalnya mendapatkan kompensasi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya.

Faktor organisasional (X2) merupakan faktor yang timbul akibat adanya visi dan misi yang ditetapkan oleh organisasional atau perusahaan, dapat diartikan juga faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri (yang menjadi tanggung jawab karyawan).

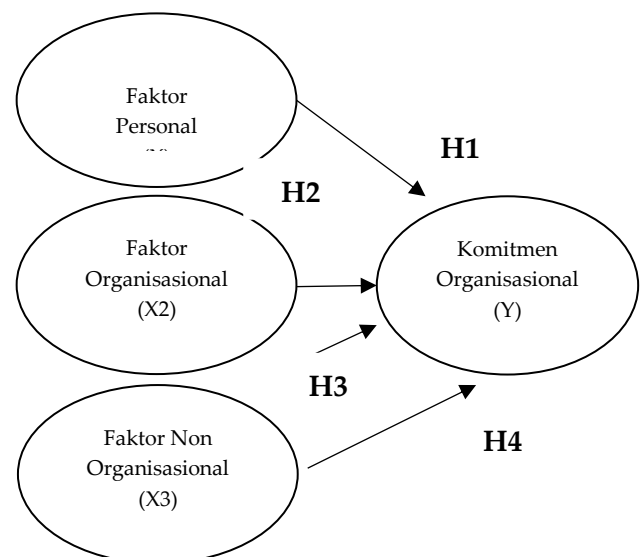
Faktor non organisasional (X3) yaitu faktor ini dapat diukur melalui kecakapan dan pekerjaan pilihan. Semakin sesuai faktor non organisasional dengan

harapan karyawan, maka akan semakin tinggi komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan.

Komitmen organisasional (Y) sebagai sifat hubungan dengan organisasi. Seseorang mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasi jika memperlihatkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan kepercayaan terhadap penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

## 2.2. Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan pustaka, landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pikir di dalam penelitian ini sebagai gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

## 2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti kebenarannya melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006: 71). Menurut landasan teori dan kerangka pikir di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yakni:

Diduga faktor personal berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto.

H2 : Diduga faktor organisasional berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto.

H3 : Diduga faktor non organisasional berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto.

H4 : Diduga faktor personal, organisasional dan non organisasional berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian dan Variabel Penelitian

Jenis penelitian ini yakni penelitian kuantitatif. Menurut Kurniawan (2016: 18) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang terstruktur dan menguantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan. Data tersebut nantinya diolah dengan memakai alat analisis deskriptif dan kuantitatif dengan bantuan SPSS.

#### 3.2. Populasi dan Sampel

Menurut pengertian yang diberikan oleh Ugiono (dalam Ridwan, 2005: 7), populasi yakni suatu wilayah umum di mana terdiri dari objek atau subjek di mana menjadi jumlah dan ciri-ciri yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan nantinya disimpulkan. Populasi pada penelitian ini yakni seluruh karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto yang berjumlah 65 orang karyawan.

Sampel yakni sub grup atau bagian dari populasi. Menurut Arikunto (2017:112) menjelaskan bahwa jika, subjeknya kurang dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% sampel atau lebih. Oleh karena itu, karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil jumlah populasi yang ada pada PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto yaitu sebanyak 65 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, karena jumlah populasi yang relatif kecil.

#### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini yakni:

##### 1) Teknik Kuesioner

Teknik kuesioner yakni suatu metode pemberian pertanyaan yang terstruktur dan terperinci kepada responden yang dipilih sebagai sampel penelitian.

Kuesioner penelitian disusun dengan memberikan pertanyaan tertutup dan pilihan jawaban untuk diajukan kepada sampel penelitian.

##### 2) Observasi

Teknik ini adalah proses mendapat data informasi dari tangan pertama melalui observasi. Pengamatan bisa dibuat secara langsung maupun tidak langsung. Pengamatan ini juga dilakukan untuk mendapat informasi di mana lebih akurat, baik berupa tempat, pelaku, objek, kegiatan, tindakan, maupun peristiwa.

#### 3.4. Instrumen Penelitian

Uji instrumen pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen.

##### 1) Uji validitas

Uji validitas ini dipakai untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya mengungkapkan sesuatu tentang apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009).

Dasar pengambilan keputusan :

Jika  $r$  hitung positif serta  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir atau validitas tersebut valid. Namun jika  $r$  hitung positif serta  $r <$  tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, tetapi bertanda negatif maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yakni alat ukur yang mengatakan seberapa bisa dipercaya hasil pengukuran dengan menggunakan alat tersebut. Seseorang dianggap bisa diandalkan jika tanggapan mereka atas kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha*  $>$  0,60 (Ghozali, 2009).

#### 3.5. Teknik Analisis Data

Uji normalita digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi  $>$  0,05 (Ghozali, 2018). Mendeteksi apakah

data terdistribusi normal atau tidak juga dapat dilakukan dengan metode yang lebih handal yaitu dengan melihat *Normal Probability Plot*. Model regresi yang baik ialah data berdistribusi normal, yaitu dengan mendeteksi dan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai *Tolerance* di bawah 0,1 (Ghozali 2018).

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain Ghozali (2018 : 120). Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas Ghozali (2018 : 137). Sebagai cara untuk memperkuat uji *scatterplot* terdapat cara lain yaitu dengan pengujian uji park. Yaitu apabila variabel independen memiliki nilai tingkat signifikansi melebihi 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas model regresi penelitian ini.

Analisis ini dirancang untuk mengukur kekuatan kaitan antara dua variabel atau lebih dan untuk mengatakan arah kaitan antara variabel terikat dan variabel bebas Ghozali (2011 : 54). Jadi teknik analisis data yang dipakai pada penelitian ini yakni teknik

analisis linier berganda, sebab teknik ini berguna untuk mendeteksi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Rumus regresi yang dipakai yakni:

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

Keterangan :

Y	=	Komitmen Organisasional
X1	=	Faktor personal
X2	=	Faktor Organisasional
X3	=	faktor Non Organisasional
$\beta_0$	=	Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien regresi untuk $X_1, X_2, X_3$
e	=	<i>Error Term</i>

Menurut Sugiyono (2008), uji-t merupakan yang melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan maka dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan. Untuk keperluan itu dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan statistik uji T.

Untuk menentukan nilai t statistik dipakai taraf signifikansi 5%. Jika taraf signifikansi kurang dari 5%, apabila tingkat signifikannya kurang dari 5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Menurut Sugiyono (2008), uji f dipakai untuk menguji koefisien populasi untuk menguji signifikansi suatu model yang mempengaruhi kaitan antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji signifikansi persamaan regresi yang akan didapat dengan memakai uji-f.

Jika nilai signifikansi < 0,05 maka pedoman yang dipakai bisa disimpulkan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak yang berarti koefisien signifikan secara statistic (Ghozali, 2006).

Koefisien determinasi memiliki nilai antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti variabel independen memiliki kemampuan di mana cukup terbatas untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai yang mendekati 1 berarti jika variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel terikat. Nilai koefisien



determinasi yang dipakai pada penelitian ini yakni nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebab pada penelitian ini dipakai lebih dari dua variabel bebas. Juga, nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dianggap lebih baik daripada *R<sup>2</sup>* sebab jika variabel independen ditambahkan ke model regresi, nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* bisa meningkat atau menurun (Ghozali, 2011).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 65 orang karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto.

##### 1) Jenis Kelamin

**Tabel 1.** Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	40	61,5
Perempuan	25	38,5
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

##### 2) Pendidikan

**Tabel 2.** Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
SMA	19	29,2
S1	45	69,3
S2	1	1,5
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

##### 3) Masa Kerja

**Tabel 3.** Identitas Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1-11 bulan	17	26,2
1-10 tahun	22	33,8
11-20 tahun	5	7,7
>20 tahun	21	32,3
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

##### 4.2. Hasil Penelitian

**Tabel 4 .**Hasil Uji Validitas Faktor Personal

No. Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,596	0,244	Valid
2	0,580	0,244	Valid

3	0,627	0,244	Valid
4	0,558	0,244	Valid
5	0,414	0,244	Valid
6	0,514	0,244	Valid
7	0,515	0,244	Valid
8	0,579	0,244	Valid
9	0,411	0,244	Valid
10	0,445	0,244	Valid
11	0,324	0,244	Valid
12	0,435	0,244	Valid
13	0,333	0,244	Valid
14	0,426	0,244	Valid
15	0,253	0,244	Valid

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS Statistics 24

**Tabel 5.** Uji Validitas Faktor Organisasional

No. Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,357	0,244	Valid
2	0,564	0,244	Valid
3	0,578	0,244	Valid
4	0,531	0,244	Valid
5	0,545	0,244	Valid
6	0,514	0,244	Valid
7	0,281	0,244	Valid
8	0,562	0,244	Valid
9	0,520	0,244	Valid
10	0,449	0,244	Valid
11	0,584	0,244	Valid
12	0,497	0,244	Valid

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS Statistics 24

**Tabel 6.** Uji Validitas Faktor Non Organisasional

No. Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,688	0,244	Valid
2	0,662	0,244	Valid
3	0,524	0,244	Valid
4	0,481	0,244	Valid
5	0,455	0,244	Valid
6	0,365	0,244	Valid
7	0,571	0,244	Valid
8	0,437	0,244	Valid
9	0,500	0,244	Valid
10	0,471	0,244	Valid

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS Statistics 24

**Tabel 7.** Uji Validitas Komitmen Organisasional

No. Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,617	0,244	Valid
2	0,683	0,244	Valid
3	0,640	0,244	Valid
4	0,709	0,244	Valid
5	0,581	0,244	Valid
6	0,637	0,244	Valid
7	0,732	0,244	Valid
8	0,718	0,244	Valid
9	0,448	0,244	Valid
10	0,510	0,244	Valid
11	0,439	0,244	Valid
12	0,473	0,244	Valid

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS Statistics 24

Pada pengujian validitas yang dilakukan terhadap 65 responden. Penentuan validitas suatu butir pernyataan adalah jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ . Pengolahan data di atas dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS 24. Tabel di atas memperlihatkan bahwa dalam pengujian validitas variabel Faktor Personal (X1), Faktor Organisasional (X2) Faktor Non Organisasional (X3) dan Komitmen Organisasional(Y), ke semua variabelnya dapat dikatakan valid karena tidak ada nilai  $r_{hitung}$  variabel-variabel tersebut yang berada di bawah nilai  $r_{tabel}$  pada tabel r di derajat kebebasan  $df = 65 - 2 = 63$  sebesar 0,2441, atau dengan kata lain semua variabel memiliki indikator dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Tabel 8.** Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Faktor Personal (X1)	0,753	Reliabel
Faktor Organisasional (X2)	0,717	Reliabel
Faktor Non organisasional (X3)	0,672	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0,840	Reliabel

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS Statistics 24

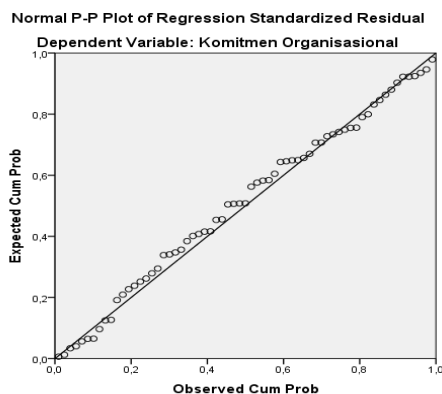
Hasil uji reliabilitas dalam tabel menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki *cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.

**Tabel 9.** Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	251,295,867
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,047
	Negative	-,062
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS Statistics 24

Pengolahan data pada tabel 9. menggunakan uji normalitas *kolmogrov-Smirnov* di mana data penelitian dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp.Sig* > 0,05. Nilai *Asymp. Sig* pada tabel 4.13 adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa data tersebut dinyatakan normal.



Sumber : Diolah melalui IBM SPSS Statistics 24

**Gambar 2.** Hasil Pegujian Normalitas P-Plot

Dilihat dari gambar di atas, sebaran titik-titik untuk hasil uji normalitas P-Plot terlihat bahwa penyebaran titik-titik dari gambar di atas relatif dekat dan mengikuti arah pada garis diagonal, artinya hasil uji normalitas adalah normal.

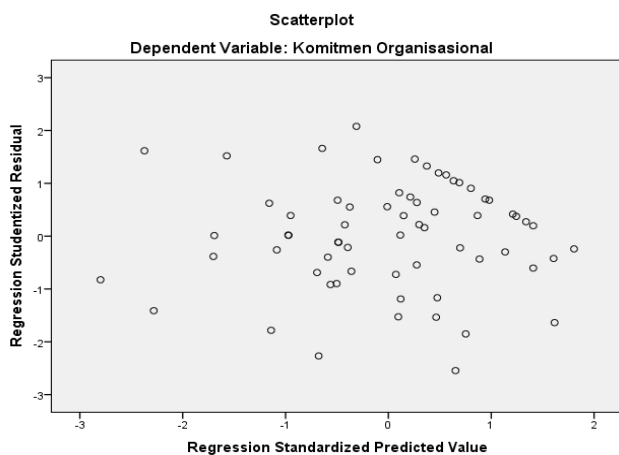
Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,663	6,991		-,524	,602		
	Faktor Personal	,246	,117	,243	2,113	,039	,565	1,770
	Faktor Organisasional	,546	,135	,447	4,061	,000	,615	1,625
	Faktor Non organisasional	,261	,107	,229	2,433	,018	,844	1,184

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS Statistics 24

Berdasarkan tabel 10. di atas diketahui bahwa nilai VIF dari ketiga variabel yaitu faktor personal (X1) adalah 1,770 faktor organisasional (X2) adalah 1,625 dan faktor non organisasional adalah 1,184 yang berarti lebih kecil dari 10. Nilai *Tolerance* dari ketiga variabel yaitu faktor personal (X1) 0,565 faktor organisasional (X2) 0,615 dan faktor non organisasional (X3) 0,844 yang berarti lebih besar dari 0,1. Hasil tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.



Sumber : Diolah melalui IBM SPSS Statistics 24

Gambar 3. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Gambar 3. memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Berdasarkan tabel di bawah maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :  
 $Y = 3,663 + 0,246X_1 + 0,546X_2 + 0,261X_3$

Hasil dari analisis tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 3,663 artinya jika faktor personal, faktor organisasional dan faktor non

organisasional 0, maka komitmen organisasional nilainya 3,663.

2. Nilai koefisien regresi variabel faktor personal sebesar 0,246 artinya jika faktor personal mengalami peningkatan 1% maka komitmen organisasional akan mengalami peningkatan sebesar 0,246.
3. Nilai koefisien regresi variabel faktor organisasional sebesar 0,546 artinya jika faktor organisasional mengalami peningkatan 1% maka komitmen organisasional akan mengalami peningkatan sebesar 0,546..
4. Nilai koefisien regresi variabel faktor non organisasional sebesar 0,261 artinya jika faktor non organisasional mengalami peningkatan 1% maka komitmen organisasional akan mengalami peningkatan sebesar 0,261.

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,663	6,991		-,524	,602
	Faktor Personal	,246	,117	,243	2,113	,039
	Faktor Organisasional	,546	,135	,447	4,061	,000
	Faktor Non Organisasional	,261	,107	,229	2,433	,018

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS Statistics 24

**Tabel 12.** Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	484,981	3	161,660	24,400	,000 <sup>b</sup>
	Residual	404,158	61	6,626		
	Total	889,138	64			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional						
b. Predictors: (Constant), Faktor Non Organisasional, Faktor Organisasional, Faktor Personal						

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS Statistics 24

Hasil dari perhitungan uji simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel 12. yang menunjukkan nilai signifikansi hasil penelitian sebesar 0,000 sedangkan *Level of significant (a)* yang digunakan pada penelitian ini sebesar 0,05. Nilai signifikansi penelitian sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti H4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Faktor Personal (X1) Faktor Organisasional (X2) dan Faktor Non Organisasional (X3) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y).

**Tabel 13.** Hasil Uji T Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-3,663	6,991		-,524	,602
	Faktor Personal	,246	,117	,243	2,113	,039
	Faktor Organisasional	,546	,135	,447	4,061	,000
	Faktor Non Organisasional	,261	,107	,229	2,433	,018

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS Statistics 24

Berdasarkan tabel 13. nilai ttabel ditentukan dengan rumus untuk menentukan nilai ttabel ( $a/2; n-k-1$ ), di mana n yaitu jumlah sampel, k adalah variabel independen. Perhitungan ttabel tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5% atau 0,05 dengan rumus ( $a/2; n-k-1$ ), jadi ( $0,05/2; 65-2-1$ ) ditemukan hasil sebesar 1,999.

1. Berdasarkan uji parsial dengan SPSS untuk variabel Faktor personal (X1) terhadap Komitmen Organisasional (Y) diperoleh nilai thitung > ttabel yaitu,  $2,113 > 1,999$  dengan nilai signifikansi  $0,039 < 0,05$ , yang dapat diartikan bahwa variabel faktor personal berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional dan hipotesis dapat diterima.
2. Berdasarkan uji parsial dengan SPSS untuk variabel Faktor Organisasional (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y) diperoleh nilai thitung > ttabel yaitu,  $4,061 > 1,999$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang dapat diartikan bahwa variabel faktor organisasional berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional dan hipotesis dapat diterima.
3. Berdasarkan uji parsial dengan SPSS untuk variabel Faktor Non Organisasional (X3) terhadap Komitmen Organisasional (Y) diperoleh nilai thitung > ttabel yaitu,  $2,433 > 1,999$  dengan nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$ , yang dapat diartikan bahwa variabel faktor non organisasional berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional dan hipotesis dapat diterima.

**Tabel 14.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 <sup>a</sup>	,545	,523	257,401
a. Predictors: (Constant), Faktor Non Organisasional, Faktor Organisasional, Faktor Personal				

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS Statistics 24

Hasil pengolahan data pada tabel 14. diperoleh koefisien determinasi R<sup>2</sup> sebesar 0,545 (54,5%). Dengan demikian hubungan ketiga variabel bebas mempunyai kontribusi bersama-sama sebesar 54,5% dan sisanya yaitu 45,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**4.2. Pembahasan Hasil Penelitian**

**1) Pengaruh Faktor Personal Terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil Uji T pada penelitian ini menunjukkan Faktor Personal berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasional (Y) di PT Haji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel yaitu,  $2,113 >$

1,999 dengan nilai signifikansi  $0,039 < 0,05$ , yang dapat diartikan bahwa variabel faktor personal berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional dan hipotesis dapat diterima.

Hasil uji tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aris Munandar (2017) dengan Judul Penelitian “Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional atas Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada karyawan PT. KAI Doap Yogyakarta Stasiun Lempuyangan)”. Hasil penelitiannya mengatakan bahwa Faktor personal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan oleh Robbins (2014) faktor personal yakni faktor yang berasal dari dalam diri personal serta menyangkut berbagai hal yang menyangkut dengan kondisi personal yang secara langsung mempengaruhi tingkat komitmen. Motivasi adalah faktor fundamental dalam kinerja karyawan. Ada tiga tingkatan motivasi bagi seseorang, pertama, motivasi berbasis rasa takut (*fear motivation*) yakni melakukan sesuatu sebab takut akan terjadi sesuatu yang buruk jika tidak dicoba. Kedua sebab seseorang ingin mencapai sesuatu (*achievement motivation*), seseorang melakukan sesuatu sebab ingin mencapai suatu tujuan atau prestasi tertentu. Ketiga, motivasi yang didorong (*inner motivation*), sebab dilandasi oleh misi dan tujuan hidup. Motivasi yang tepat berkembang dengan sendirinya ketika karyawan mampu melihat visi yang jauh melampaui pencapaian tujuan mereka. Memberdayakan setiap karyawan di industri untuk bekerja lebih efisien sebab didorong oleh motivasi internal.

## 2) Pengaruh Faktor Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional

Dalam penelitian ini Faktor organisasional secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasional di PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto. Hal ini dapat dilihat dengan nilai thitung  $>$  ttabel yaitu  $4,061 > 1,999$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang dapat diartikan bahwa variabel faktor organisasional berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional dan hipotesis dapat diterima.

Hasil uji tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fransisca Fitri Kurnia Sari Dan Tri Bodroastuti (2012) dengan judul “Pengaruh Faktor

Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia)”. Dengan hasil penelitian di mana faktor organisasional berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang ada, bahwasannya faktor organisasional PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini dapat diartikan bahwa jika faktor organisasional meningkat maka komitmen organisasional akan meningkat. Menurut Shukor (2011: 96) berpendapat jika organisasi dan karyawan saling bergantung. Organisasi membutuhkan ide, energi, keterampilan, dan keahlian dari karyawannya. Dan karyawan bergantung pada apa yang ditawarkan organisasi. Minat kerja adalah salah satu faktor di mana berdampak pada komitmen. Oleh sebab itu, organisasi perlu merancang pelatihan dan kursus, dan mengatur waktu untuk mempersiapkan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bisa memberikan komitmen di mana lebih tinggi di tempat kerja

## 3) Pengaruh Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa variabel faktor non organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional hal ini dapat dilihat dari nilai thitung  $>$  ttabel yaitu  $2,433 > 1,999$  dengan nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$ , yang dapat diartikan bahwa variabel faktor non organisasional berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional dan hipotesis dapat diterima.

Hasil uji tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husin Djahur Hamid dan Ika Ruhana (2010) dengan judul “Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada karyawan Perusahaan PT PLN (persero) APJ Malang distribusi Jawa Timur)”. Dengan hasil penelitian mengatakan faktor non organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan oleh Steers dan Porter (Sopiah, 2008: 164) faktor non organisasional meliputi, *availability of alternative jobs*. Bukan dari faktor

dalam organisasi, seperti apakah ada pilihan pekerjaan lain. Jika ada di mana lebih baik, tentu saja karyawan akan meninggalkannya. Faktor non organisasional yakni faktor yang menggambarkan satu jenis pekerjaan atau yang mengenali pekerjaan dari berbagai jenis pekerjaan lainnya. Seorang karyawan dalam bekerja membutuhkan rekan kerja dan bawahan yang saling mendukung, percaya satu sama lain, dan saling menghormati tugas dan wewenang dalam pekerjaan mereka, di sepanjang garis ini membentuk interaksi kerja yang bekerja secara kooperatif dan saling meminta untuk mencapai tujuan organisasi.

#### 4) Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) penelitian ini menunjukkan variabel faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara simultan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional di PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi penelitian sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_4$  diterima. Ketiga variabel tersebut secara bersama sama mempengaruhi variabel terikat komitmen organisasional pada PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto. Adapun kontribusi ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat sangat tinggi. Artinya faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional erat kaitannya dengan komitmen organisasional.

Hal ini mendukung penelitian dari Rahmad, Sabri dan Nasfi (2020) dengan judul penelitian "Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional karyawan pada PT Pln Area Bukittinggi" yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan serta hubungan yang kuat antara variabel faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional terhadap variabel komitmen organisasional.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan oleh Steers dan Porter (2008) ada beberapa faktor di mana berdampak pada komitmen seorang karyawan atas suatu organisasi, yakni: Faktor Personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice faktor, karakteristik personal*. Semua faktor ini akan membentuk komitmen awal. Faktor Organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan

membentuk atau menimbulkan tanggung jawab. Faktor Non Organisasional, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternative pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

## 5. KESIMPULAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor Personal (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto. Nilai signifikansi Faktor Personal (X1) sebesar  $0,039 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis diterima.
- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor Organisasional (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto. Nilai signifikansi Faktor Organisasional (X2) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis diterima.
- 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor Non Organisasional (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto. Nilai signifikansi Faktor Non Organisasional (X3) sebesar  $0,018 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis diterima.
- 4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor Personal (X1), Faktor Organisasional (X2) dan Faktor Non Organisasional (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) Pada Karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto. Nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,545$  dengan demikian hipotesis diterima.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya maka saran peneliti terhadap :

- 1) Bagi Perusahaan  
Pihak perusahaan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto perlu memperhatikan dan memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja untuk

mencapai tujuan perusahaan terutama pada karyawan sales.

Pihak Perusahaan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto perlu memperhatikan dan memberikan perlakuan terhadap karyawan agar dapat terjalin kerja sama yang lebih baik antar sesama karyawan.

2) Bagi Peneliti Berikutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan mempertimbangkan variabel lain yang mungkin juga memiliki pengaruh. Sehingga diharapkan penelitian berikutnya lebih baik dari penelitian ini

**DAFTAR PUSTAKA**

Agung Widhi Kurniawan, Z. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.

Aprila, N. (2005). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Keperilakuan Etis Terhadap Keinginan Bepindah Pada Profesional Bidang Teknologi Informasi. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 5(1).

Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS edisi 3*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS Edisi 4*. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Edisi 9. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

Haeruddin, Maulana Ikhwan. M., Kurniawan Widhi Agung, Haeruddin Wardhana Ilham. M., & Rustan Fauzan. M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank Sulselbar di Kota Makassar: Sebuah Tinjauan Green HRM. *Prosiding Conference on Economic & Business Adi Buana University of Surabaya* , 45-56.

Husin. (2014). Pengaruh Variabel Personal, Organisasional dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (studi pada karyawan perusahaan PT Pln (persero ) APJ malang . *Jurnal Administrasi Bisnis*. 14(1), 1-10.

Kumar, K., & Gupta. (2008). *Perceived Organizational Justice, Job Satisfaction and Turnover Intentions : A Corelational Study Introduction Perceived Organizational Justice*.

Kumar, K., & Gupta. (2008). *Perceived Organizational Justice, Job Satisfaction and Turnover Intentions : A Corelational Study Introduction Perceived Organizational Justice*.

Mcshane, S. L., & Glinow, M. V. (2011). *Organizational Behavior*. USA: McGraw-Hill Companies, Inc.s

Munandar, A. (2017). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada KaryawanPT KAI Doap Yogyakarta Stasiun Lempuyangan). 1-18.

Newstrom, John W. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Newyork-America: McGraw-Hill Education.

Ridwan. (2005). *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung : CV Alfa.

Robbin, Steven. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat : Jakarta.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior Edisi 14*. New Jersey : Pearson

Robbins, S. P. & Judge T. A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Salancik. (2015). *Service Management and Operation. Second Editions Prentice Hall International, Inc.*

Shukor, A. (2011). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuassan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar. *Tesis Yogyakarta UGM*.

Soekidjan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Steers. (2008). *Sistem Informasi Manajemen; Konsep dan Pengembangan*. Bandung: Lingga Jaya.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta