

Komitmen Organisasi: Peran Faktor Personal dan Faktor Organisasional

Fani Nanda Pratama

Manajemen, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya (Kampus Madiun)

Korespondensi: faninandapratama27@gmail.com

Ardianus Laurens Paulus

Manajemen, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya (Kampus Madiun)

Email : ardianus.laurens.p@ukwms.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the significance of the influence of personal factors and organizational factors on the commitment of employees of the back office division of PT Bumi Menara Internusa Lamongan. The population in this study were employees of the back office division of PT Bumi Menara Internusa Lamongan. The sampling technique is a saturated sample and meets the criteria to be tested by 65 employees. Data analysis used multiple linear regression analysis. The results of the t-test indicate that personal factors and organizational factors have a significant positive effect on employees of the back office division of PT Bumi Menara Internusa Lamongan.*

Keywords: *organizational commitment; personal factors; organizational factors*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh faktor pribadi dan faktor organisasional terhadap komitmen karyawan divisi *back office* PT Bumi Menara Internusa Lamongan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi *back office* PT Bumi Menara Internusa Lamongan. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh dan memenuhi kriteria untuk diuji sebanyak 65 karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa faktor pribadi dan faktor organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap karyawan divisi *back office* PT Bumi Menara Internusa Lamongan.

Kata kunci: komitmen organisasi; faktor personal; faktor organisasional

LATAR BELAKANG

Persaingan yang terjadi di era globalisasi dunia saat ini, ditandai dengan mulai terbukanya persaingan di segala bidang yang merupakan tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Perusahaan harus mampu menjamin kesejahteraan tenaga kerjanya guna tenaga kerja tersebut bersedia menjadi pondasi dan alat perusahaan untuk tetap dapat bertahan atau bahkan berkembang sesuai dengan visi misi

Received September 30, 2022; Revised Oktober 23, 2022; November 12, 2022

* Fani Nanda Pratama, faninandapratama27@gmail.com

perusahaan (Saragih, 2021). Hal ini menyiratkan bahwa pentingnya menjaga SDM untuk keberlangsungan perusahaan, namun bukan hanya menjaga SDM saja, perusahaan juga harus membuat upaya-upaya untuk menumbuhkan loyalitas dalam diri karyawan sehingga dari loyalitas tersebut tenaga kerja bersedia untuk menanamkan komitmen dalam dirinya yang bermanfaat juga untuk komitmen organisasi. Menurut Sari dan Brodoastuti (2012) komitmen organisasional ialah nilai organisasi seperti untuk diri sendiri atau karyawan itu sendiri. Karyawan bersedia untuk menambahkan usaha dan pengorbanan demi untuk kebaikan organisasi. Masalah organisasi juga merupakan masalah yang perlu dipikirkan oleh pekerja, oleh karena itu karyawan akan merasakan hubungan yang rapat antara dirinya dan organisasi. Karyawan akan menunjukkan kesetiaan terhadap organisasinya, merasa terancam apabila organisasi atau institusinya itu menerima kecaman, dilanda permasalahan dan sebagainya. Sari dan Brodoastuti (2012) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor personal dan faktor organisasi. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2020) serta penelitian Nasfi et al. (2020) yang menemukan bahwa faktor personal dan faktor organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Faktor personal adalah faktor yang terdapat dalam diri seseorang yang mencakup motivasi, pengaruh lahir dari keturunan dan kemampuan dasar secara individu (Saragih, 2021). Menurut Sopiah (2008: 164) faktor personal dari dalam diri karyawan merupakan harapan yang diinginkan dalam pekerjaan, karyawan mau melaksanakan pekerjaan karena ingin mencapai sesuatu, misalnya mendapatkan kompensasi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta prestasi yang tinggi. Hal ini membuktikan bahwa apabila faktor personal karyawan tinggi maka karyawan tersebut juga akan memperoleh komitmen organisasi yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Brodoastuti (2012) mendapatkan hasil bahwa faktor personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Saragih (2021), Akbar (2019), Harmawan (2020), serta Nasfi et al. (2020).

Faktor organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Sari

dan Brodoastuti, 2012). Menurut Sopiah (2008:164), faktor organisasi akan mempengaruhi komitmen organisasi dengan cara seberapa besar organisasi memberikan perhatian dan pemberian tugas kepada karyawan. Semakin sesuai faktor organisasional karyawan, maka akan semakin tinggi komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Brodoastuti (2012) mendapatkan hasil bahwa faktor organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Saragih (2021), Harmawan (2020), serta Nasfi et al. (2020).

PT Bumi Menara Internusa cabang Lamongan merupakan sebuah perusahaan swasta yang berlokasi di Jl. Panglima Sudirman No. 40, Gajah, Rejosari, Kec. Deket, Kabupaten Lamongan. Perusahaan ini adalah salah satu pengolah dan pengeksport berbagai makanan laut. Saat ini kondisi perusahaan PT Bumi Menara Internusa khususnya divisi back office tingkat kedisiplinan serta keterlambatan datang ke kantor yang merupakan tindakan yang paling sering dan berulang-ulang dilakukan para karyawan. Kondisi seperti ini memperlihatkan mulai kendornya tanggung jawab dalam mengemban tugas sebagai karyawan 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 karyawan tersebut memiliki derajat kepuasan kerja tinggi dan komitmen organisasional yang tinggi terhadap institusinya untuk saat sekarang dan dimasa yang akan datang. Komitmen organisasi di PT Bumi Menara Internusa cabang Lamongan selama ini memiliki permasalahan mengenai yaitu bahwa perusahaan kurang memiliki kepedulian kepada karyawan dan belum adanya rasa bangga terhadap perusahaan sehingga diharapkan dengan adanya penelitian ini maka akan dapat meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang didasarkan pada penelitian terdahulu serta adanya masalah pada PT Bumi Menara Internusa cabang Lamongan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor personal dan faktor organisasional terhadap komitmen organisasi pada PT Bumi Menara Internusa cabang Lamongan. Penelitian ini sangat menarik untuk diteliti karena jika peningkatan komitmen organisasi tidak segera dikendalikan dikhawatirkan akan mengalami dan

menyebabkan kerugian pada organisasi seperti ketidakstabilan kondisi kerja, kerugian biaya dan waktu yang akan berpengaruh terhadap PT Bumi Menara Internusa cabang Lamongan.

KAJIAN TEORITIS

Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson (2006:122) *organizational commitment* (komitmen organisasi) adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Sedangkan menurut Luthans (2009:224) komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Sopiah (2008:155) mendefinisikan komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.

Faktor Personal

Menurut Harmawan (2020), faktor personal adalah faktor dari dalam diri karyawan meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu. Berikut jenis-jenis tingkatan motivasi seseorang yaitu: *Fear motivation*, motivasi yang didasarkan atas ketakutan yaitu melakukan sesuatu sebab adanya rasa takut apabila tidak dilakukan maka sesuatu yang buruk akan terjadi. Kedua, *achievement motivation* karena ingin menggapai penghargaan atau sesuatu, seseorang bersedia melakukan sesuatu sebab seseorang tersebut ingin mencapai suatu sasaran atau prestasi tertentu. Ketiga, *inner motivation* yakni motivasi yang didorong oleh kekuatan dari dalam, yaitu karena didasarkan oleh misi dan tujuan hidupnya. karyawan yang memiliki motivasi ini biasanya memiliki visi yang jauh ke depan, baginya bekerja bukan sekedar untuk memperoleh sesuatu (uang, harga diri, kebanggaan, prestasi) tetapi adalah proses belajar dan proses yang harus dilaluinya untuk mencapai misi hidupnya atau lebih sering disebut implementasi diri.

Faktor Organisasional

Menurut Nasfi et al. (2020), faktor organisasional adalah faktor yang berasal dari dalam organisasi, faktor ini yang mempengaruhi komitmen karyawan yang berasal dari dalam organisasi. Faktor Organisasional didefinisikan oleh Aini (2019) yang merupakan komitmen dari dalam diri karyawan atau karyawan harapan yang diinginkan dari pekerjaan. Sedangkan menurut Sari dan Bodroastuti (2012), faktor organisasional merupakan tahap sumbangan dan komitmen kerja yang dihasilkan oleh karyawan adalah bergantung kepada sejauh mana karyawan puas dengan layanan yang diberi oleh pihak pengurusan.

Faktor personal dan komitmen organisasi

Menurut Harmawan (2020), faktor personal adalah faktor dari dalam diri karyawan meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu. Keahlian dasar seorang karyawan mempengaruhi komitmen organisasional karyawan itu sendiri. Faktor personal dari dalam diri karyawan merupakan harapan yang diinginkan dalam pekerjaan, karyawan mau melaksanakan pekerjaan karena ingin mencapai sesuatu, misalnya mendapatkan kompensasi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta prestasi yang tinggi. Hal ini membuktikan bahwa apabila faktor personal karyawan tinggi maka karyawan tersebut juga akan memperoleh komitmen organisasi yang tinggi (Sopiah, 2008:164).

Penelitian mengenai hubungan antara faktor personal terhadap komitmen organisasi telah banyak dilakukan sebelumnya, Sari dan Bodroastuti (2012) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa faktor personal berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Faktor personal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi apabila keahlian dasar seorang karyawan mempengaruhi komitmen organisasional karyawan itu sendiri. Ketika keahlian seseorang melewati standar yang diinginkan atau yang ditentukan perusahaan, maka karyawan tersebut telah memperoleh komitmen organisasional yang tinggi (Sari dan Bodroastuti, 2012). Penelitian sejenis dilakukan oleh Nasfi et al. (2020) pada Karyawan pada PT. PLN daerah Bukit Tinggi. Hasil menunjukkan bahwa faktor personal terhadap komitmen organisasi. Hasil ini menandakan bahwa ketika faktor personal meningkat maka komitmen organisasi juga

akan mengalami peningkatan juga. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Saragih (2021), Harmawan (2020), Akbar (2019) serta Sari dan Bodroastuti (2012). Dengan demikian hipotesis yang diusulkan adalah:

H1: Faktor personal berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi

Faktor organisasional dan komitmen organisasi

Menurut Nasfi et al. (2020), faktor organisasional adalah faktor yang berasal dari dalam organisasi, faktor ini yang mempengaruhi komitmen karyawan yang berasal dari dalam organisasi. Jika faktor organisasional ini sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan maupun karyawan, maka komitmen organisasional akan terbentuk dengan baik (Nasfi et al. 2020). Menurut Sopiah (2008:164), faktor organisasi akan mempengaruhi komitmen organisasi dengan cara seberapa besar organisasi memberikan perhatian dan pemberian tugas kepada karyawan. Faktor organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi apabila faktor organisasional meningkat maka komitmen organisasi akan meningkat.

Penelitian mengenai hubungan antara faktor organisasional terhadap komitmen organisasi telah banyak dilakukan sebelumnya, Sari dan Bodroastuti (2012) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa faktor organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Faktor organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi apabila faktor organisasional meningkat maka komitmen organisasi akan meningkat. Menurut Shukor (1991), organisasi dan karyawan saling bergantung antara satu sama lain. Pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja. Sedangkan karyawan 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 karyawan supaya dapat memberikan komitmen yang lebih tinggi lagi dalam pekerjaan mereka. Penelitian sejenis dilakukan oleh Nasfi et al. (2020) pada Karyawan pada PT. PLN di kawasan Bukit Tinggi. Hasil menunjukkan bahwa faktor organisasional terhadap komitmen organisasi. Hasil ini menandakan bahwa ketika faktor organisasional meningkat maka komitmen organisasi juga akan mengalami

peningkatan juga. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Saragih (2021), dan Harmawan (2020). Maka dari itu, hipotesis yang diusulkan adalah:

H2: Faktor organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel, dan Teknik Penyampelan

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi *back office* PT Bumi Menara Internusa Lamongan yang berjumlah 65 orang. Teknik penyampelan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Semua anggota populasi dijadikan subjek penelitian (Sugiyono, 2017:85) yaitu semua karyawan divisi *back office* PT Bumi Menara Internusa Lamongan yang berjumlah 46 orang.

Definisi Operasional, dan Pengukuran Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Sumber
Komitmen Organisasi	a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi	Sari dan Brodoastuti (2012)
	b. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi	
	c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi	
Faktor Personal	a. Ekspektasi	Saragih, (2021)
	b. Kontrak Psikologis	
	c. Minat dan keinginan	
	d. Karakteristik personal	
Faktor Organisasional	a. Pengalaman Kerja	Saragih, (2021)
	b. Lingkup pekerjaan	
	c. Pengawasan	
	d. Konsistensi tujuan organisasi	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Prosentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	28	43%
	Perempuan	37	57%
Usia	< 31 tahun	38	58%
	31 -40 tahun	24	37%
	41-50 tahun	2	3%
	>50 tahun	1	2%
Pendidikan	SMA	33	51%
	D-3	3	5%
	S-1	27	41%
	S-2	2	3%
Lama Bekerja	< 2 tahun	19	29%
	2 tahun	28	43%
	3 tahun	13	20%
	4 tahun	3	5%
	> 4 tahun	2	3%

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Deskripsi Jawaban Responden

Dari rentang skala diperoleh nilai rata-rata setiap indikator sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{banyaknya kriteria penilaian}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 3. Rentang Skala

Rentang Skala	Penilaian
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Tabel 4. Deskripsi Jawaban Responden

Variabel Faktor Personal		Mean	Ket
Indikator Pengukuran			
a.	Saya mendapatkan ganjaran atau kompensasi apabila kinerja saya baik	4,49	Sangat Tinggi
b.	Saya mempunyai kemampuan yang selaras dalam mencapai visi dan misi perusahaan	4,31	Sangat Tinggi
c.	Saya mempunyai minat dan keinginan yang tinggi untuk bergabung diperusahaan ini	4,40	Sangat Tinggi
d.	Pengalaman kerja yang saya dapatkan di perusahaan ini sangat berharga	4,38	Sangat Tinggi
Rata-rata		4,40	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Variabel Faktor Organisasional			
	Indikator Pengukuran	Mean	Ket
a.	Hal-hal baru yang saya peroleh dalam dunia kerja mampu membantu pekerjaan saya kedepannya	4,31	Sangat Tinggi
b.	Karyawan merasa cocok dengan lingkup pekerjaan seperti alat, fasilitas dan ruang kerja	4,35	Sangat Tinggi
c.	Atasan saya selalu memastikan bahwa seluruh kegiatan yang dijalankan sudah sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan	4,29	Sangat Tinggi
d.	Karyawan memiliki tujuan yang sama dengan tujuan organisasi	4,43	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,35	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Variabel Faktor Personal			
	Indikator Pengukuran	Mean	Ket
a.	Saya bersedia menerima tugas dari organisasi	4,38	Sangat Tinggi
b.	Sistem penilaian karyawan sama dengan sistem nilai organisasi	4,34	Sangat Tinggi
c.	Saya peduli terhadap nasib organisasi	4,31	Sangat Tinggi
d.	Organisasi yang saya pilih merupakan tempat kerja terbaik	4,28	Sangat Tinggi
e.	Saya bersedia bekerja lebih keras untuk organisasi saya	4,28	Sangat Tinggi
f.	Saya bangga terhadap organisasi ini	4,22	Sangat Tinggi
g.	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini	4,22	Sangat Tinggi
h.	Organisasi memberikan inspirasi terbaik untuk mencapai kinerja	4,28	Sangat Tinggi
i.	Organisasi ini lebih baik daripada tempat lain	4,35	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,29	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Variabel	Nilai r hitung	Alpha hitung
Faktor personal (X1)	X1.1	0,814	0,878
	X1.2	0,890	
	X1.3	0,807	
	X1.4	0,911	
Faktor organisasional (X2)	X2.1	0,846	0,804
	X2.2	0,856	
	X2.3	0,790	
	X2.4	0,678	
Komitmen Organisasi (Y)	Y.1	0,773	0,897
	Y.2	0,780	
	Y.3	0,849	
	Y.4	0,756	
	Y.5	0,733	
	Y.6	0,757	
	Y.7	0,773	
	Y.8	0,741	
	Y.9	0,522	

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 5 menyajikan hasil uji validitas dapat diketahui masing-masing item pernyataan dari variabel faktor personal (X1), faktor organisasional (X2), dan komitmen organisasi (Y) menunjukkan nilai r hitung > r tabel (0,2058) yang berarti bahwa masing-masing item pernyataan dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60 sehingga semua variabel dapat dikatakan reliabel

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	65
Test Statistic	0,092
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^c

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 tersebut, dengan menggunakan pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, maka dapat diketahui nilai signifikan sebesar 0,200 Nilai tersebut lebih besar dari nilai 5% atau 0,05 jadi nilai residual regresi tersebut sudah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Faktor personal	0,703	1,423	Tidak terjadi multikolinearitas
Faktor organisasional	0,703	1,423	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Pada tabel 7 setiap variabel item yang diukur memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients B	t	Sig.
(Constant)	0,974	0,582	0,563
FaktorPersonal	,0141	1,463	0,149
FaktorOrganisasional	-0,091	-0,885	0,380

a. Dependent Variable: ABS_Res

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan pada kedua variabel faktor personal dan faktor organisasional memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Hipotesis**Persamaan Regresi**

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients Beta	t _{hitung}	Sig (0,05)	Sig. Satu Sisi	Ket.	R	R ²
(Constant)	3,688	1,305				0,851	0,724
Faktor personal	0,454	2,799	0,007	0,0035	Sig		
Faktor organisasional	1,551	8,907	0,000	0,0000	Sig		

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 9 diatas maka, dapat dirumuskan persamaan regresi dalam penelitian sebagai berikut: $Y = 3,688 + 0,454X_1 + 1,551X_2$

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,724 atau 72,4%. Hal ini berarti bahwa 72,4% variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu faktor personal dan faktor organisasional sedangkan sisanya ($100\% - 72,4\% = 27,6\%$) 27,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi.

Pengaruh faktor personal terhadap komitmen organisasi

Hasil penelitian membuktikan bahwa faktor personal berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil regresi menunjukkan faktor personal mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Pada tabel 4 mengindikasikan faktor personal dari empat indikator yakni ekspektasi, kontrak psikologis, minat dan keinginan dan karakteristik personal, memiliki rata-rata skor yaitu sangat tinggi (4,40). Skor tertinggi pada pernyataan “saya mendapatkan ganjaran atau kompensasi apabila kinerja saya baik”, artinya di PT Bumi Menara Internusa Lamongan memberikan ganjaran ataupun hadiah kepada karyawan yang kinerjanya baik. Kinerja seorang karyawan mempengaruhi komitmen organisasional karyawan itu sendiri. Ketika kinerja seseorang melewati standar yang diinginkan atau yang ditentukan perusahaan, maka karyawan tersebut telah memperoleh komitmen organisasional yang tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Saragih (2021), Nasfi et al. (2020), Harmawan (2020) serta Akbar (2014) yang menunjukkan bahwa faktor personal berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, ketika faktor personal meningkat maka komitmen organisasi juga akan mengalami peningkatan juga.

Pengaruh faktor organisasional terhadap komitmen organisasi

Hasil penelitian membuktikan bahwa faktor organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil regresi menunjukkan faktor organisasional mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Pada tabel 4 mengindikasikan faktor organisasional dari empat indikator yakni pengalaman kerja, lingkup pekerjaan, pengawasan dan konsistensi tujuan organisasi, memiliki rata-rata skor yaitu sangat tinggi (4,35). Skor tertinggi pada pernyataan “karyawan memiliki tujuan yang sama dengan tujuan organisasi”, artinya di tujuan karyawan yang bekerja di PT Bumi Menara Internusa Lamongan selaras dengan tujuan organisasinya yang

dimana membentuk komitmen yang selaras juga antara karyawan dengan organisasinya. Faktor organisasional ini sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan maupun karyawan, maka komitmen organisasional akan terbentuk dengan baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nasfi et al. (2020), Akbar (2014) serta Sari dan Bodroastuti (2012) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa faktor organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Faktor organisasi meningkat maka komitmen organisasional akan meningkat. Organisasi dan karyawan saling bergantung antara satu sama lain. Pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja. Sedangkan karyawan tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak organisasi. Jadi pihak organisasi perlu merancang latihan dan kursus serta menetapkan waktu untuk menyiapkan kerja dan memberi semangat kepada karyawan supaya dapat memberikan komitmen yang lebih tinggi lagi dalam pekerjaan mereka. Hal ini menandakan bahwa ketika faktor organisasional meningkat maka komitmen organisasi juga akan mengalami peningkatan juga. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Saragih (2021), dan Harmawan (2020).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan hasil uji hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa faktor personal dan faktor organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi karyawan divisi *back office* PT Bumi Menara Internusa Lamongan. Keterbatasan pada penelitian ini adalah pada penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara menitipkan kuesioner di sebuah perusahaan sehingga peneliti tidak dapat secara langsung melakukan pendampingan pada penyebaran kuesioner. Kondisi ini dimungkinkan adanya pemahaman yang kurang terkait pernyataan yang diisi. Serta sampel yang digunakan pada penelitian ini hanya di satu divisi saja. Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan di atas, peneliti selanjutnya disarankan untuk menganalisis sampel yang lebih luas misalnya seluruh karyawan di suatu perusahaan bukan hanya divisi tertentu saja supaya hasil penelitian lebih mencakup responden lain yang berbeda yang dapat membuat hasil pengujiannya berbeda.

DAFTAR REFERENSI

- Aini. (2019). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan. *Skripsi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*.
- Akbar. (2019). Pengaruh Faktor Personal terhadap Komitmen Organisasional Guru Madrasah. *Quality Jurnal*. 7 (2), 1-16.
- Harmawan. (2020). Pengaruh Faktor Personal, Organisasional dan Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT.Telkom Makassar. *Skripsi UIN Alauddin Makassar*.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa V.A. Yuwono, dkk. Yogyakarta. ANDI
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasfi, Sabri, dan Rahmad. (2020). Pengaruh Faktor Pribadi, Organisasi dan Non Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. PLN Area Bukittinggi. *E-Journal Apresiasi Ekonomi STIE Pasaman*. 8 (1), 142-152.
- Saragih. (2021). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, dan Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Wisdom Sebagai Variabel Moderating pada Instansi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Accumulated Journal*. 3 (1), 71-83.
- Sari dan Bodroastui. (2012). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*. 1 (1), 1-22.
- Shukor. Abdul, (1991). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Keluar. *Tesis UGM Yogyakarta* (Tidak Dipublikasikan).
- Sopiah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.