

**PENGARUH FAKTOR PERSONAL, FAKTOR ORGANISASIONAL DAN FAKTOR NON ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
(Studi Kasus pada Karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan)**

Oleh :
ARIS MUNANDAR

UNIVERSITAS PGRI YOGYAKARTA

ABSTRACT

This research aimed to determine the effect of Personal Factors, Organizational Factors, and Non Organizational Factors on Organizational Commitment Employees of PT KAI Daop 6 Yogyakarta Lempuyangan.

This research was conducted at PT KAI Daop 6 Yogyakarta Lempuyangan in early 2017. The samples were subjected to experiments as much as 50 respondents of employees of PT KAI Yogyakarta Lempuyangan Daop 6. The data collection technique used observation and questionnaires. The main variables in this research were Personal Factors (X1), Organizational Factors (X2), and Non Organizational Factors (X3) and Organizational Commitment (Y). The analytical techniques used multiple linear regression analysis. with SPSS version 16.0

The results of this research indicate that the variable personal factors (X1) positive and significant impact on the Organizational Commitment with coefficient regression 0.623 and 0.005 significant values (<0.05), variable organizational factors (X2) positive and significant impact on Organizational Commitment with coefficient regression 0.374 and 0.036 significant values (<0.05), and non organizational factors variables (X3) positive and significant impact on organizational commitment with regression coefficient 0.607 (<0.05). F test results showed a significant value of 0.000. These results prove that the Personal Factors (X1), Organizational Factors (X2), and Non Organizational Factors (X3) simultaneously positive and significant impact on Organizational Commitment. Adjusted R² value obtained was 0.484 means that 48.4% Organizational Commitment variable (Y) can be explained by Personal Factors (X1), Organizational Factors (X2), and Non Organizational Factors (X3) and the remaining 51.6% is influenced by other variables not included in the research model.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Faktor Personal (X₁), Faktor Organisasional (X₂), dan Faktor Non Organisasional (X₃) terhadap Komitmen Organisasional (Y) Karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan secara parsial dan simultan.

Penelitian ini dilakukan di PT KAI Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan pada awal tahun 2017. Penelitian ini adalah penelitian populasi dan mengambil seluruh Karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan sebanyak 50 responden untuk pengujian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan kuesioner. Variabel utama dalam penelitian ini Faktor Personal (X₁), Faktor Organisasional (X₂), dan Faktor Non Organisasional (X₃), sedangkan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan bantuan program SPSS versi 16,0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel faktor personal (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional dengan nilai koefisien regresi 0,623 dan nilai signifikan 0,005 ($<0,05$), variabel faktor organisasional (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional dengan nilai koefisien regresi 0,374 dan nilai signifikan 0,036 ($<0,05$), dan variabel variabel faktor non organisasional (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional dengan nilai koefisien regresi 0,607 ($<0,05$). Hasil uji F

menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan bahwa Faktor Personal (X_1), Faktor Organisasional (X_2), dan Faktor Non Organisasional (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Nilai *Adjusted R²* diperoleh sebesar 0,484 artinya 48,4% variabel Komitmen Organisasional (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Faktor Personal (X_1), Faktor Organisasional (X_2), dan Faktor Non Organisasional (X_3) dan sisanya 51,6% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian

Kata Kunci : Faktor Personal, Faktor Organisasional, Faktor Non Organisasional, Komitmen Organisasional

A. Latar Belakang Masalah

Keberlangsungan sebuah perusahaan sangat tergantung pada peran tenaga kerja, mulai dari pimpinan hingga pekerja tingkat dasar. Hal ini bukan berarti perusahaan mengeksploitasi para pekerjanya, tetapi para pekerjalah yang menjadi tombak utama sebuah perusahaan untuk bertahan dan berkembang pesat. Tenaga kerja atau sering disebut pegawai maupun karyawan memiliki fungsi untuk mempertahankan produktifitas perusahaan, menjalin hubungan baik dengan pihak internal maupun eksternal perusahaan dan menjaga nama baik perusahaan dengan menciptakan produk yang berkualitas dan selalu berinovasi. Untuk mendapatkan pegawai atau karyawan yang membantu perusahaan mencapai tujuannya, dibutuhkan sebuah komitmen organisasional.

Hal diatas menyiratkan bahwa komitmen organisasional pekerja menjadi salah satu faktor penting kesuksesan perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lain. Komitmen organisasional saat ini tidak bisa disepelekan karena perekonomian Indonesia semakin terbuka dan memaksa perusahaan-perusahaan Indonesia untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenis baik dalam negeri maupun luar negeri (Robbin, 2008). Salah satu perusahaan besar yang telah berdiri cukup lama dan memiliki banyak karyawan adalah PT KAI

Menurut Larson (2005) bahwa pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi akan berusaha lebih dari pada mereka yang mempunyai komitmen yang rendah. Dalam bekerja disebuah organisasional atau perusahaan, seorang pekerja setidaknya pernah mengalami masalah, bahkan terkadang masalah yang dihadapi bisa mengancam perasaan untuk berkomitmen dengan organisasional atau perusahaan tersebut,

misalnya ditegur dengan keras akibat kurang tanggap dalam menjalankan tugas, dipindah tugaskan dan diberikan beban pekerjaan yang melebihi *job description*.

Steers dan Porter dalam Sopiah (2008) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Faktor yang pertama yaitu faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factor, personal characteristic*. Faktor pembentuk komitmen yang paling awal dalam diri individu adalah faktor personal. Faktor ini berasal dari dalam diri karyawan atau pegawai diantaranya adalah harapan yang diinginkan dari pekerjaan, karyawan mau melaksanakan pekerjaan karena dia ingin mencapai sesuatu misalnya mendapatkan kompensasi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta prestasi yang tinggi. Kemudian yang kedua adalah faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Faktor ini merupakan faktor yang timbul akibat adanya visi misi yang ditetapkan oleh organisasional atau perusahaan, dapat diartikan juga faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri (yang menjadi tanggung jawab karyawan). Faktor ini akan mempengaruhi komitmen organisasional dengan cara seberapa besar organisasional memberikan perhatian dalam pemberian tugas kepada para karyawan atau pegawai. Misalnya adalah perusahaan memberikan *training* kepada calon karyawan atau pegawai, memberikan pengawasan pada karyawan atau pegawai, atau memberikan fasilitas kepada karyawan atau pegawai.

Menurut Husin, Hamid D dan Ruhana I (2014) selain faktor organisasional, faktor yang ketiga adalah faktor non organisasional. Faktor ini dapat diukur melalui kecakapan

(kemampuan dan ketelitian) dan pekerjaan pilihan (kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan, kesesuaian pekerjaan dengan keinginan). Semakin sesuai faktor non organisasional dengan harapan karyawan, maka akan semakin tinggi komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan (Rahayu, 2011). Faktor non organisasional mempengaruhi dalam komitmen organisasional misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain yang sesuai dengan ekspektasi karyawan atau pegawai tersebut, jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

PT KAI dalam hal meningkatkan pengembangan SDM tidak mengenal struktur organisasi, perusahaan menilai selama karyawan mampu maka akan dipromosikan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Akan tetapi permasalahan yang terjadi adalah perusahaan menerapkan sistem roling atau mutasi membuat karyawan terkadang merasa terbebani. Karyawan yang merasa nyaman dengan suasana kerja yang dijalani, dekat dengan keluarga dan beban kerja yang tidak banyak tiba-tiba harus pindah ke tempat lain. Mau tidak mau karyawan harus mengikuti sistem ini. Memang pada akhirnya ini adalah bagian dari resiko pekerjaan, akan tetapi apabila suatu ketika seorang pegawai mengenal sebuah pekerjaan dengan gaji yang lebih besar dan akses yang lebih mudah, besar kemungkinan pegawai tersebut akan merelakan profesinya di PT KAI. Apabila hal ini terus menerus tidak diperhatikan oleh PT KAI, maka bisa saja pegawai dan karyawan yang berpotensi dan handal semakin berkurang.

Masalah yang menyangkut tentang komitmen organisasional sering dikaitkan dengan hak-hak yang seharusnya dapat dinikmati oleh pekerja setelah memberikan potensi yang dimiliki kepada PT KAI. SPKA (Serikat Pekerja Kereta Api) adalah sebuah organisasional yang bertujuan untuk memperjuangkan hak-hak seorang pekerja di PT KAI. Beberapa tahun belakangan ini, SPKA menghadapi masalah *Union Busting* yang dilakukan oleh PT KAI yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional pekerja terhadap PT KAI. *Union Busting* ini muncul akibat adanya kesalahpahaman antara

PT KAI menanggapi aktivitas SPKA yang semakin hari semakin gencar dalam memperjuangkan hak-hak pekerja, namun disisi lain PT KAI juga merasa bahwa SPKA juga dapat mengganggu terwujudnya visi misi PT KAI. Permasalahan seperti ini harus segera diselesaikan dengan baik dan bijaksana diantara kedua belah pihak karena masalah ini mempengaruhi komitmen organisasional pekerja terhadap PT KAI

PT KAI memberikan kesempatan kepada pegawai dan karyawan untuk mengembangkan SDM dan perusahaan juga memberikan kebijakan kepada karyawan untuk pengajuan pensiun secara suka rela apabila tidak mampu untuk menerima *job description* yang diberikan PT KAI. Hal ini juga memicu konflik dalam diri pekerja karena dinilai perusahaan tidak berpihak kepada karyawan. Pada dasarnya, karyawan yang telah diberikan pelatihan akan bekerja semaksimal mungkin sesuai kemampuan mereka.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasional. Studi kasus pada Karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan”.

B. Landasan Teori

1. Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional menurut Ivancevich (2007) adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi.

Komitmen organisasional sendiri mengacu pada ikatan psikologis seorang individu terhadap organisasi. Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional mengacu pada kesetiaan karyawan terhadap organisasional dan keinginan karyawan untuk tetap berada di dalam organisasional tersebut.

b. Faktor faktor yg mempengaruhi komitmen organisasi

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

- 1) Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice faktor, karakteristik personal*. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- 2) Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab
- 3) *Non-organizational faktor*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

c. Ciri-ciri komitmen organisasi

Michaels dalam Budiharjo (2003) ciri-ciri komitmen organisasional dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan menyenangkan pekerjaan, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaan, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
- 2) Ciri-ciri komitmen dalam kelompok sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerja, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerja, memperlakukan teman kerja sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.
- 3) Ciri-ciri komitmen pada organisasional antara lain selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasional dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian dari usaha organisasional keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemen, tidak melihat organisasional lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasional tersebut memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

2. Faktor Personal

a. Pengertian Faktor Personal

Faktor personal merupakan hal-hal yang berkaitan dengan kondisi individu sangat mempengaruhi tingkat komitmen individu. Karyawan yang bekerja lebih lama dan tua tingkat komitmennya lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum lama bekerja dan usianya masih muda. Jenis kelamin juga mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, karyawan perempuan cenderung lebih komit terhadap organisasional dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Pendidikan karyawan yang lebih rendah komitmennya lebih tinggi dari karyawan yang berpendidikan tinggi (Cherington dalam Sari dan Bodroastuti, 2013)

b. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Faktor Personal

Menurut Dyne dan Graham (2005, dalam Soekidjan, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi Faktor Personal.

- 1) Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu, teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang *altruistik* (senang membantu) akan cenderung lebih komit.
- 2) Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
- 3) Tingkat pendidikan, makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
- 4) Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- 5) Status perkawinan, yang menikah lebih terikat dengan organisasinya.
- 6) Keterlibatan kerja (*job involvement*), tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi

3. Faktor Organisasional

a. Pengertian Faktor Organisaional

Steers dan Porter (Sopiah, 2008: 164) menyatakan faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

Mobley,(1986) juga menyatakan bahwa penyelia/pengawasan yang baik oleh atasan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, namun berpengaruh negatif terhadap pergantian karyawan

Sedangkan menurut Porter (1982 : 56), komitmen pekerja pada organisasinya cenderung naik bila pekerja tersebut memiliki tingkat kewenangan yang lebih besar dalam menyelesaikan tugasnya. Interaksi dan kerjasama yang terjadi dalam kelompok kerja sangat menentukan terbentuknya komitmen pekerja atas tugas dan pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Faktor Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi faktor organisasional (McShane, Steven L dan Mary Ann Von Glinow, 2000 : 209-210)

1) Keamanan Kerja

Karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan perusahaan. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai. Di sisi lain, ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah. Tidak mengherankan jika ancaman PHK adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas karyawan, bahkan diantara mereka yang perkerjaannya tidak beresiko.

2) Pemahaman Organisasi

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

3) Keterlibatan Karyawan

Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasional ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan perusahaan. Melalui partisipasi ini, karyawan mulai melihat perusahaan sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan karyawan juga

membangun loyalitas karena dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan berarti perusahaan mempercayai karyawannya.

4) Kepercayaan Karyawan

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

4. Faktor Non Organisasional

a. Pengertian Faktor Non Organisasional

Menurut Steers dan Porter (Sopiah, 2008: 164) *Non-organizational factor*, meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya

Menurut Luthans (2006; 249) mengemukakan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel non organisasional yaitu adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasional akan mempengaruhi komitmen selanjutnya

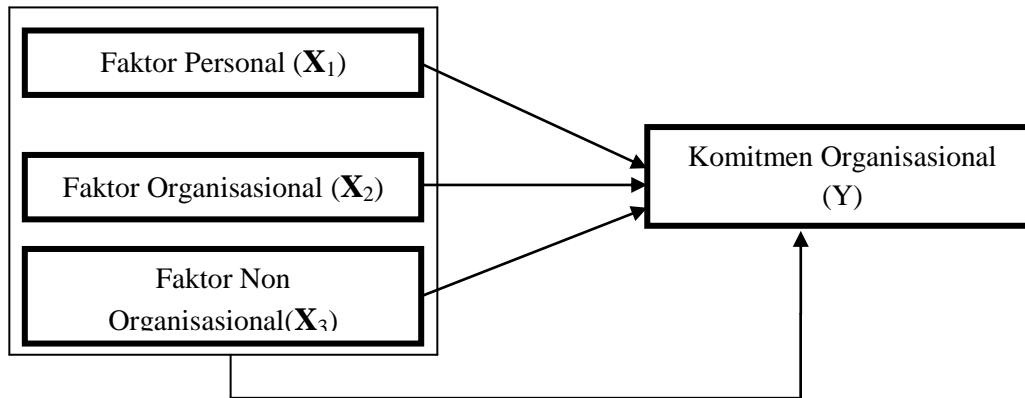
b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi

Menurut (Kumar & Gupta, 2008) faktor non organisasional mempengaruhi komitmen organisasai antara lain :

- 1) pemikiran untuk berhenti
- 2) niat untuk mencari pekerjaan lain
- 3) dan niat untuk berhenti

C. Kerangka Berfikir

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas (*independent variable*) yaitu Faktor Personal (X1), Faktor Organisasional (X2), dan Faktor Non Organisasional (X3). Sedangkan Komitmen Organisasional (Y) sebagai variabel terikatnya (*dependent variable*). Hubungan variabel independen dan variabel dependen dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiono, 2010). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga faktor personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan.
2. Diduga faktor organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan.
3. Diduga faktor non organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan.
4. Diduga faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan.

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

a. Faktor Personal (X_1)

Faktor personal merupakan berbagai karakteristik yang terkait harapan, kemauan, dan minat dari dalam diri pegawai (Steers dan Porter dalam Sopiah 2008:164).

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

1. Harapan terhadap pekerjaan: memperoleh imbalan/kompensasi, mencapai prestasi yang tinggi
2. Kontrak psikologis: mencapai visi dan misi perusahaan
3. Minat karyawan untuk bergabung dengan perusahaan
4. Karakteristik personal: pengalaman kerja dan kepribadian.

b. Faktor Organisasional (X_2)

Faktor organisasional yakni lingkungan kerja, supervisi dan konsisten tentang pekerjaan dan penggajian. (Steers dan Porter dalam Sopiah 2008:164).

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: gayasupervisi, hubungan dengan atasan
3. Konsistensi: tentang pekerjaan, sistem penggajian.

c. Faktor Non Organisasional (X_3)

Faktor non organisasional merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis

pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya (Steers dan Porter dalam Sopiah 2008:164).

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

1. Pekerjaan pilihan : sesuai dengan keahlian
2. Perusahaan lain yang lebih baik : level perusahaan (internasional)
3. Pekerjaan lain yang lebih baik : kondisi dan lingkungan pekerjaan
4. Adanya kompensasi dari perusahaan lain yang lebih baik : gaji lebih banyak, reward atau bonus.
5. Adanya jaminan masa depan dari perusahaan lain : uang pensiun, jaminan hari tua, pesangon.

d. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasional serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasional (Robbin, 2008).

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

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi;
2. Bersedia menerima tugas dari organisasi;
3. Sistem nilai diri sama dengan system nilai organisasi;
4. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi;
5. Peduli terhadap nasib organisasi;
6. Organisasional yang saya pilih merupakan tempat kerja terbaik; plek
7. Bersedia bekerja lebih keras;
8. Karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi;
9. Karyawan bangga terhadap organisasi;
10. Karyawan bangga sebagai bagian dari organisasi;
11. Organisasional memberikan inspirasi terbaik untuk mencapai kinerja.
- 12.

F. Metode Penentuan Subjek

1. Subyek dan Obyek Penelitian
 - a. Subyek Penelitian adalah responden penelitian yaitu seluruh

karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan yang berjumlah 50 orang.

- b. Obyek Penelitian adalah variabel yang diteliti yaitu terdiri faktor personal, faktor organsiasional, dan faktor non organisasional yang mempengaruhi komitmen organisasional.

2. Populasi

Sugiyono (2010:115) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang sesuai dengan penelitian yang akan dilaksanakan ini adalah seluruh karyawan PT KAI Daop 6 Stasiun Lempuyangan Yogyakarta yang terdiri dari 50 (lima puluh) orang karyawan. Jumlah ini merupakan populasi dari penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

3. Sampel dan teknik pengambilannya

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2010:90) adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Menurut Arikunto (2006), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan bagian anggota populasi dalam penelitian yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik non probability sampling dengan pendekatan sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan metode pengambilan sampel yang mengambil semua anggota populasi menjadi sampel, dan cara ini dilakukan apabila populasinya kecil (Azis Alimul Hidayat, 2008:74). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT KAI Daop 6 Stasiun Lempuyangan, karena populasi seluruh karyawan berjumlah 50 orang.

G. Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode survei yaitu metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dan alat pengumpulan datanya kuisisioner. Data yang digunakan

dalam penelitian ini data primer dan data sekunder.

Metode pengumpulan data dengan dua cara yaitu observasi dan metode kuesioner atau angket.

H. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang akan digunakan adalah kuesioner. Kuesioner mencakup beberapa pertanyaan yang berhubungan erat dengan masalah penelitian yang hendak dipecahkan, disusun, atau disebarkan kepada responden untuk memperoleh informasi.

Kuesioner dalam penelitian ini mencakup 26 (dua puluh tujuh) pertanyaan. Kuesioner dapat didistribusikan dengan berbagai cara yaitu: disampaikan langsung, dikirim melalui pos atau internet, atau disimpan di tempat yang ramai dikunjungi banyak orang (Indriantoro dan Supomo, 2013). Kuesioner dalam penelitian ini akan didistribusikan dengan cara menyampaikan langsung kepada responden.

Pengukuran jawaban kuesioner menggunakan *skala likert* untuk mengetahui seberapa kuat responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan (Sekaran dan Bougie, 2009). Untuk mengukur jawaban menggunakan skala likert dengan jawaban dan skor sebagai berikut :

- a. Sangat tidak setuju (STS) / Sangat Tidak Benar (STB) = 1
- b. Tidak setuju (TS) / Tidak Benar (TB) = 2
- c. Ragu-Ragu (R) = 3
- d. Setuju (S) / Benar (B) = 4
- e. Sangat setuju (SS) / Sangat Benar (SB) = 5

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

1) Uji Validitas

Kuesioner yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila *Pearson Correlation* yang didapat memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid (Ghozali, 2011).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *cronbach alpha* di atas 0,6 (Ghozali, 2009:45)

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sarwono (2006:79) regresi linear berganda berganda mengestimasi besarnya koefisien - koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel tergantungan.

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta x_1 + \beta x_2 + \beta x_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = komitmen organisasional

α = konstanta

β = koefisien regresi

x_1 = faktor personal

x_2 = faktor organisasional

x_3 = faktor non organisasi

ϵ = kesalahan residual

2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional, secara statistik dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F dan nilai koefisien determinasi. Perhitungan statistik

disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2006).

Berikut penjelasan masing masing uji hipotesis :

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2011). Untuk menentukan nilai t statistik, ditentukan dengan tingkat signifikansi 5 %. Apabila tingkat signifikansi kurang dari 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa variabel bebas (X) secara nyata berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya apabila tingkat signifikansi lebih dari 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya bahwa variabel bebas (X) secara nyata tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Untuk mengetahui tingkat signifikansi dapat dilakukan dengan menggunakan *probabilitas value*, yaitu dengan membandingkan signifikansi t dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05.

b. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol yang dikemukakan dalam pengujian ini adalah bahwa semua variabel independen yang dipergunakan dalam model persamaan regresi serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka pedoman yang digunakan adalah jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulan yang dapat diambil

adalah menolak hipotesis nol (H_0) yang berarti koefisien signifikan secara statistik (Ghozali, 2006).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2006). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen 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.

Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai Adjusted R^2 karena variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari dua variabel. Selain itu nilai Adjusted R^2 dianggap lebih baik dari nilai R^2 , karena nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model regresi (Ghozali, 2011).

I. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi empat kelompok. Adapun karakteristik responden dapat dilihat sebagai berikut

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	37	74.0	74.0	74.0
	PEREMPUAN	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah 2017

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 th	23	46.0	46.0	46.0
26-30 th	17	34.0	34.0	80.0
31-35 th	6	12.0	12.0	92.0
>35 th	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah 2017

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KEPALA STASIUN	1	2.0	2.0	2.0
WAKIL KEPALA STASIUN	1	2.0	2.0	4.0
JUNIOR SUPERVISOR	3	6.0	6.0	10.0
STAFF KEPALA STASIUN	1	2.0	2.0	12.0
PPKA	4	8.0	8.0	20.0
JURU LANGSIR	12	24.0	24.0	44.0
BENDAHARA KEUANGAN	2	4.0	4.0	48.0
PENJAGA PERLINTASAN	11	22.0	22.0	70.0
COSTUMER SERVICE	4	8.0	8.0	78.0
LOKET	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah tahun 2017

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 -5 th	25	50.0	50.0	50.0
6-10th	14	28.0	28.0	78.0
11-15th	6	12.0	12.0	90.0
>15th	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah 2017

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	43	86.0	86.0	86.0
SARJANA	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah 2017

J. Uji Coba Instrumen

Sebelum dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap variabel penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen/kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Uji coba

instrumen dilakukan kepada 30 karyawan dari 50 responden seluruh Karyawan PT. KAI Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas sekaligus termasuk ke

dalam populasi penelitian.. Hal ini didasarkan dari pendapat Ghazali (2011) yang mengatakan bahwa salah satu teknik dalam pengujian instrument dapat dilakukan dengan cara *repeated measure* (pengukuran

berulang). Uji coba ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang dipakai sudah layak sebagai pengumpul data atau belum.

1. Hasil Pengujian Validitas

a. Uji Validitas Faktor Personal (X_1)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kuesioner Faktor Personal

Variabel X_1	Nilai Korelasi (r)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pertanyaan 1	0,674**	0.000	Valid
Pertanyaan 2	0,537**	0.000	Valid
Pertanyaan 3	0,782**	0.000	Valid
Pertanyaan 4	0,723**	0.000	Valid
Pertanyaan 5	0,676**	0.000	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2017

b. Uji Validitas Faktor Organisasional (X_2)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kuesioner Faktor Organisasional

Variabel X_1	Nilai Korelasi (r)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pertanyaan 1	0,813**	0.000	Valid
Pertanyaan 2	0,806**	0.000	Valid
Pertanyaan 3	0,780**	0.000	Valid
Pertanyaan 4	0,860**	0.000	Valid
Pertanyaan 5	0,856**	0.000	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2017

c. Uji Validitas Faktor Non Organisasional (X_3)

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kuesioner Faktor Non Organisasional

Variabel X_1	Nilai Korelasi (r)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pertanyaan 1	0,594**	0.000	Valid
Pertanyaan 2	0,755**	0.000	Valid
Pertanyaan 3	0,851**	0.000	Valid
Pertanyaan 4	0,847**	0.000	Valid
Pertanyaan 5	0,817**	0.000	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2017

4) Uji Validitas Komitmen Organisasional (Y)

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasional

Variabel Y	Nilai Korelasi (r)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pertanyaan 1	0,674**	0.000	Valid
Pertanyaan 2	0,627**	0.000	Valid
Pertanyaan 3	0,698**	0.001	Valid
Pertanyaan 4	0,492**	0.000	Valid
Pertanyaan 5	0,466**	0.000	Valid
Pertanyaan 6	0,684**	0.000	Valid
Pertanyaan 7	0,529**	0.000	Valid
Pertanyaan 8	0,507**	0.000	Valid
Pertanyaan 9	0,426**	0.000	Valid
Pertanyaan 10	0,596**	0.000	Valid
Pertanyaan 11	0,578**	0.000	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2017

2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Tabel 10. Rangkuman Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	CronbachAlpha	Kriteria
Komitmen Organisasional	0,790	Reliabel
Faktor Personal	0,701	Reliabel
Faktor Organisasional	0,879	Reliabel
Faktor Non Organisasional	0,836	Reliabel

Sumber: data primer diolah tahun 2017

Hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel sudah lebih besar dari 0,60 yaitu variabel Faktor Personal sebesar 0,820, variabel Komitmen Organisaional sebesar 0,810, variabel Faktor Organisasional sebesar

0,795 dan variabel Faktor Non Organisasional sebesar 0,751, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel di atas sudah reliabel.

3. Analisis Regresi Berganda

Pengujian analisis berganda dengan program SPSS memberikan hasil yang ditampilkan pada tabel 11.

Tabel 11. Estimasi Regresi Berganda

Sub Variabel	Koefisien Regresi (b)	t-hitung	Sig	Kesimpulan
Faktor Personal(X_1)	0,596	2,805	0,007	Signifikan
Faktor Organisasional(X_2)	0,465	2,238	0,030	Signifikan
Faktor Non Organisasional(X_3)	0,600	3,004	0,004	Signifikan
Konstanta = 8,883				
R Square= 0,487				
F = 14,569 (Sig F = 0,000)				
<i>Dependen Variable</i> : Komitmen (Y)				

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Model persamaan regresi berganda dari hasil perhitungan dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 8,883 + 0,596X_1 + 0,465X_2 + 0,600X_3$$

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta (a) sebesar 8,883 artinya apabila Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional memiliki nilai 0 (nol) maka besarnya Komitmen Organisasional sebesar sebesar 8,883 satuan.

b. Koefisien Faktor Personal (b_1)

Faktor Personal mempunyai pengaruh yang positif terhadap Komitmen Organisasional dengan koefisien regresi 0,596. Artinya, setiap perbaikan 1 satuan variabel Faktor Personal maka Komitmen Organisasional juga akan naik sebesar 0,596 satuan, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Tanda positif (+) pada variabel Faktor Personal menunjukkan hubungan searah. Artinya ada pengaruh positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi Faktor Personal yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula Komitmen Organisasional.

c. Koefisien Faktor Organisasional (b_2)

Faktor Organisasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dengan koefisien regresi 0,465. Artinya, setiap perbaikan 1 satuan variabel Faktor Organisasional maka komitmen Organisasional juga akan naik sebesar 0,465 satuan, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Tanda positif (+) pada variabel Faktor Organisasional menunjukkan hubungan searah. Artinya ada pengaruh positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi Faktor Organisasional maka

semakin tinggi pula Komitmen Organisasional.

d. Koefisien Faktor Non Organisasional (b3)

Faktor Non Organisasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap Komitmen Organisasional dengan koefisien regresi 0,600. Artinya, setiap perbaikan 1 satuan variabel Faktor Non Organisasional maka Komitmen Organisasional juga akan naik sebesar 0,600 satuan, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Tanda positif (+) pada variabel Faktor Non Organisasional menunjukkan hubungan searah. Artinya ada pengaruh positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi Faktor Non Organisasional yang dimiliki maka semakin tinggi pula Komitmen Organisasional.

e. Variabel Dominan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, maka dapat diketahui bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Komitmen Organisasional adalah variable Faktor Non Organisasional Personal (X_3) dengan nilai koefisien sebesar 0,600. Nilai koefisien ini lebih tinggi dibandingkan dengan koefisien Faktor Personal (X_1) 0,596 dan Faktor Organisasional (X_2) 0,465

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji hipotesis menggunakan uji t bertujuan untuk menganalisis pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasional secara parsial. Hasil uji t sebagaimana dalam tabel 12 berikut:

Tabel 12. Hasil Uji-t

Model	B	t	Sig.t	Keterangan
Faktor Personal (X_1)	0,596	2,805	0,007	Signifikan
Faktor Organisasional (X_2)	0,465	2,238	0,030	Signifikan
Faktor Non Organisasional (X_3)	0,600	3,004	0,004	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah 2017

1) Pengujian Hipotesis Pertama

(H₁)

Variabel Faktor personal (X_1) memiliki nilai signifikan (sig) sebesar 0,007 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikan (α) = 0,05, Hal tersebut berarti bahwa variabel Faktor personal (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasional (Y) pada alpha 5%. Nilai positif (+) pada koefisien regresi variable Faktor personal (0,596) menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel Faktor personal terhadap Komitmen organisasional. Yang artinya semakin baik Faktor personal semakin tinggi Komitmen organisasional.

H1 yang menyatakan Faktor personal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional pada

Karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Variabel Faktor organisasional (X_2) memiliki nilai signifikan (sig) sebesar 0,030 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikan (α) = 0,05 hal tersebut berarti bahwa variabel Faktor organisasional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasional (Y) pada alpha 5%. Nilai positif (+) pada koefisien regresi variable Faktor organisasional (0,465) menunjukkan hubungan positif. Yang artinya semakin baik Faktor organisasional semakin tinggi Komitmen organisasional.

H2 yang menyatakan Faktor Organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen

Organisasional pada Karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H₃)

Variabel Faktor non organisasional (X₃) memiliki nilai signifikan (sig) sebesar 0,004 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikan (α) = 0,05, hal tersebut berarti bahwa variabel Faktor non organisasional (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasional (Y) pada alpha 5%. Nilai positif (+) pada koefisien regresi variable Faktor non organisasional (0,600) menunjukkan hubungan positif. Yang artinya semakin tinggi Faktor Non Organisasional

semakin tinggi Komitmen organisasional.

H₃ yang menyatakan Faktor non organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional pada Karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan.

b. Uji F (Uji Serentak)

Pengujian hipotesis uji F digunakan untuk melihat apakah secara keseluruhan variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan uji F atau uji secara simultan (serentak) tersebut dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13. Hasil Uji F

Model	F	Significance (Sig)
Regression	14,569	0,000

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Pengujian hipotesis secara simultan (serentak) diperoleh hasil nilai F hitung atau F Ratio sebesar 14,569 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 yang berarti secara simultan seluruh variabel independen (faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasional. Model regresi ini dapat menjelaskan bahwa faktor

personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien korelasi pengaruh faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hasil uji tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 14. Hasil Uji R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimates
1	0,698	0,487	0,454	3,540

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 14 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,698. Hasil ini menunjukkan kekuatan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara ketiga variabel independen (faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional) secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Hasil nilai *adjust R-Square* koefisien determinasi ketiga variabel independen (faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional) secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional adalah sebesar 0,454. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara

bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 45,4% terhadap komitmen organisasional. Sementara pengaruh faktor lain yang tidak diteliti adalah sebesar 0,546 atau 54,6%.

K. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Faktor Personal Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor Personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t untuk variabel Faktor Personal yang mempunyai koefisien regresi positif (0,596) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,007.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori Steers dan Porter (Sopiah, 2008: 164), yang menyatakan bahwa faktor personal meliputi *job expectations*, *psychological contract*, *job choice faktor*, *karakteristik personal*, dan keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

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

2. Pengaruh Faktor Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor Organisasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t untuk variabel Faktor Organisasional yang mempunyai koefisien regresi positif (0,465) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,030.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori Steers dan Porter (Sopiah, 2008: 164) yang menyatakan bahwa faktor organisasi, meliputi *initial works experiences*, *job scope*, *supervision*, *goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau

memunculkan tanggung jawab. Hal ini juga dikemukakan oleh Gibson (2000), bahwa penyelia atau pengawasan yang terlalu ketat dan kaku menyebabkan rendahnya komitmen organisasional dan memicu tingginya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

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

3. Pengaruh Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor Non Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t untuk variabel Faktor Non Organisasional yang mempunyai koefisien regresi positif (0,600) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,004.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori Steers dan Porter (Sopiah, 2008: 164) dan teori Porter (1982 : 56) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh faktor non-organisasi, seperti *availability of alternative jobs* atau ada tidak alternatif kesempatan kerja yang dimiliki pekerja. Semakin besar peluang untuk berpindah kerja dan semakin besar hasratnya terhadap alternatif pekerjaan di tempat lain, komitmen pekerja pada organisasinya cenderung semakin rendah.

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

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor Personal, Faktor

Organisasional dan Faktor Non Organisasional secara simultan (serentak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F sebesar untuk variabel mempunyai koefisien regresi positif (14,569) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,000.

Hasil tersebut sesuai dengan teori Steers dan Porter (Sopiah, 2008: 164) yang menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu : faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional.

L. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh faktor personal, faktor organisasional serta faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis diperoleh bahwa variabel faktor personal (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,569 (bertanda positif) dan dengan tingkat signifikansi 0,007 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini berarti bahwa variabel faktor personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian, Hipotesis pertama yang menyatakan faktor personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta stasiun Lempuyangan diterima.
2. Hasil analisis diperoleh bahwa variabel faktor organisasional (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,465 (bertanda positif) dan dengan tingkat signifikansi 0,030 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini berarti bahwa variabel faktor organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian, Hipotesis kedua yang menyatakan faktor organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen

organisasional pada Karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta stasiun Lempuyangan diterima.

3. Hasil analisis diperoleh bahwa variabel faktor non organisasional (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,600 (bertanda positif) dan dengan tingkat signifikansi 0,004 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini berarti bahwa variabel faktor non organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian, Hipotesis ketiga yang menyatakan faktor non organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta stasiun Lempuyangan diterima.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil uji F menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), sehingga dapat disimpulkan Hipotesis keempat yang menyatakan faktor personal, faktor organisasional, faktor non organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta stasiun Lempuyangan diterima.

M. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diberikan saran, sebagai berikut:

1. Untuk Manajemen PT KAI Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan. Mengingat besarnya pengaruh ketiga variabel bebas yaitu variabel faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional, maka sebaiknya manajemen perusahaan dari PT KAI Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan dapat meningkatkan ketiga variabel tersebut

agar dapat meningkatkan semangat dan komitmen karyawan yang nantinya akan tercapainya tujuan perusahaan.

2. Untuk peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional yang pengaruhnya sebesar 45,4% terhadap komitmen organisasional terdapat 54,6% pengaruh oleh variabel lain diluar penelitian ini, untuk itu diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady (2015,13 Januari). Pemerintah Hati-Hati Sikapi Ketenagakerjaan PT KAI. Tersedia:<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt54b4bf9e12596/pemerintah-hati-hati-sikapi-ketenagakerjaan-pt-kai>Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz Alimul, Hidayat. 2007. *Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika
- Budiharjo, C. 2008. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Balai Latihan Kerja dan Industri Semarang)". Skripsi Tidak Dipublikasikan. Program Sarjana. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Chungtai, AAmin Ali dan Rohail Zafar. 2006. "Antecedents and consequences of organizational Commitment Among Pakistan University Teacher" *Applend H.R.M research*, 2006, 11 (1) : 39-64.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine., Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill International Companies
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Edisi 4. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro: Semarang.
- _____.2009. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Edisi 3. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro: Semarang.
- _____.2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Edisi 5. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson, James,L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Griffin, 2004. *Manajemen*, alih bahasa Gina Gania. Erlangga: Jakarta
- Husin, Hamid Djamhur, Ika Ruhana. 2014. *Pengaruh Variabel Personal, Organisasional, Dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional. Studi Pada Karyawan Perusahaan PT. PLN (Persero) APJ Malang Distribusi Jawa Timur*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.
- I Gde Wirajasa, Djabir Hamzah dan Otto R. Payangan (2008) Analisis FaktorFaktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Sistem Informasi Regional VII PT Telkom Kawasan Timur Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. II tahun 2008
- Indriantoro, N. dan Supomo, B. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM.
- Ismail, Rahmah, dan Abidin Syahida Zainal. 2010. *Impact of workers' competence on theirperformance in the Malaysian private service sector*. *Business And Economic Horizon*. Volume 2: pp25-36

- Kumar, K., & Gupta. (2008). Perceived Organizational Justice , Job Satisfaction and Turnover Intentions : A Correlational Study Perceived Organizational Justice , Job Satisfaction and Turnover Intentions : A Correlational Study Introduction Perceived Organizational justice.
- Larson, P.A. 1984. File Organization: Implementation of a Method Gauranteeing Retrieval in One Access. *Communication of The ACM*, 27(7), 670-677.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia. ANDI.Yogyakarta.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006, *Human ResourceManagement*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- McShane, Steven L., and Mary Ann Von Glinow, 2000, *Organizational Behavior*, McGraw-Hill Companies, Inc., USA.
- Mobley, W. H. 1986. Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Newstrom, John W., Davis, Keith. 2007. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ke tujuh. Erlangga : Jakarta.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational Behaviour: A Management Challenge*. Florida. The Dryden Press.69
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purba, D. E, dan Seniati. A.N. L.2004. *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen terhadap Organisasionalterhadap OCB*. Makara Social Humaniora, vol. 8. No.3: 105-111