

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN KERJA
KARYAWAN**

(Studi kasus di PT. Pos Surakarta)



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh :

MUHAMMAD JOHAN SAPUTRA

B100130052

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Di PT.Pos Surakarta)**

PUBLIKASI ILMIAH

OLEH:

MUHAMMAD JOHAN SAPUTRA
B 100 130 052

Telah diperiksa dan disetujui untuk di uji oleh

Dosen Pembimbing


Muzakar Isa, SE., M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Di PT.Pos Surakarta)**

Oleh:

MUHAMMAD JOHAN SAPUTRA
B 100 130 052

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 17 Juni 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Dra. Chuzaimah, MM ()
(Ketua Dewan Penguji)
2. Imron Rosyadi, SE, MSi ()
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Muzakar Isa, SE, MSi ()
(Anggota Dewan Penguji)

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**


Dr. Syamsudin, MM



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 17 Juni 2017

Penulis


MUHAMMAD JOHAN SAPUTRA

B 100 130 052

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN KERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus Di PT.Pos Surakarta)**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh faktor pribadi terhadap komitmen karyawan pada PT. pos surakarta, (2) Pengaruh peran yang terkait terhadap komitmen karyawan pada PT. pos surakarta, (3) Pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen karyawan pada PT. pos Surakarta, (4) Pengaruh faktor pribadi terhadap komitmen karyawan pada PT. pos surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang dan menggunakan metode sampelrandom sampling. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) faktor pribadi berpengaruh positif terhadap *komitmen karyawan* sebesar 0,243.(2) peran yang terkait berpengaruh positif terhadap *komitmen karyawan* sebesar 0,407. (3) pengalaman kerja memberikan pengaruh positif terhadap *komitmen karyawan* sebesar 0,257. (4) factor budaya memberikan pengaruh positif terhadap *komitmen karyawan* sebesar 0,033.

Kata kunci: Faktor Budaya, Peran Yang Terkait, Pengalaman Kerja, Faktor Budaya Dan Komitmen Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) The influence of personal factors on employees' commitment to PT. Surakarta post, (2) Influence of role related to employee commitment at PT. Surakarta post, (3) The influence of work experience on employee commitment to PT. Post Surakarta, (4) The influence of personal factors on employees' commitment to PT. Surakarta post. This research is a research using quantitative approach. Data collection using questionnaire method. The sample in this study amounted to 100 people and using the sample random sampling method. Data analysis using multiple linear regression. The results found that:(1) personal factors have a positive effect on employee commitment of 0.243.(2) the related role positively affects the employee commitment of 0.407.(3) work experience gives a positive influence on employee commitment of 0.257. (4) cultural factor give positive effect to employee commitment equal to 0,033.

Keywords: Cultural Factors, Related Roles, Work Experience, Cultural Factors And Employee Commitment

1. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan hampir disemua aspek kehidupan manusia. Selain manfaat bagi kehidupan

manusia di satu sisi perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka organisasi perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Organisasi terdiri dari beberapa elemen salah satunya adalah sumberdaya manusia. Berkenaan dengan sumberdaya organisasi tidaklah tersedia secara melimpah. Ada keterbatasan yang mengakibatkan pemanfaatannya dilakukan secara cermat. Proses manajemen yang baik harus bisa memanfaatkan keterbatasan tersebut demi mencapai tujuan organisasi. Efisien pelaksanaan organisasi tergantung pada pengelolaan dan pendayagunaan manusia, itulah sebabnya setiap organisasi harus mampu bekerja secara efektif dengan manusia dan harus mampu memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan dengan pengelolaan sumberdaya manusia untuk mencapai komitmen organisasi (Melia dan Anggraini, 2011).

Komitmen terbagi menjadi dua bagian yaitu komitmen internal dan komitmen eksternal. Komitmen internal berasal dari dalam diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan komitmen yang dimilikinya. Timbulnya komitmen internal ini sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan dan lingkungan organisasi/perusahaan dalam menumbuhkan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tugas/tanggung jawab organisasi.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen karyawan adalah faktor pribadi. Keberhasilan perusahaan erat kaitannya dengan faktor pribadi karyawan. Lalu yang kedua adalah Faktor yang terkait tentang komitmen pada karyawan yaitu salah satunya adalah peran konflik dan stress. Yousef (2002) bahwa seseorang yang menerima tingkat konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi sebagai sumber stress akan kurang puas dengan pekerjaannya. Yang ketiga adalah Faktor lain yang berpengaruh dalam sebuah komitmen karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang diidentikkan dengan masa kerja. Masa kerja yang dimaksud yaitu lama waktu seseorang menduduki jabatan pekerjaannya. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Yang terakhir adalah mempengaruhi

komitmen pada karyawan adalah faktor budaya. Faktor Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Tjiptono (2000), yang mengemukakan bahwa kualitas pelayanan sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah budaya organisasi dan cara pengorganisasiannya.

Prasetyono dan Kompyurini (2008), menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, sehingga jika budaya organisasinya baik maka anggota organisasinya adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dan apabila anggotanya baik dan berkualitas, maka kinerja organisasi akan menjadi baik dan berkualitas juga. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : *“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pos Surakarta)”*.

2. METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian yang menggunakan metode survey untuk menjelaskan pengaruh tentang faktor pribadi, peran yang terkait, pengalaman kerja dan faktor budaya terhadap komitmen kerja karyawan, survey ini di tujukan pada karyawan PT. Pos Surakarta. Metode survey merupakan metode pengambilan data primer yang diperoleh secara langsung. , Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2010). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor PT. Pos Surakarta yang berjumlah 250 orang karyawan. Dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan Kantor PT. Pos Surakarta..

Sampling merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2013). Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik simple random sampling, dimana peneliti dalam memilih sampel memberikan

kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk ditetapkan sebagai anggota sampel

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Uji Normalitas Data

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Sig. (2-tailed)	P value	Keterangan
Unstandardized Residual	0,079	0,123	>0,05	Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dapat diketahui bahwa P value atau Asymp. Sig. (2-tailed) bernilai 0,123 lebih besar dari α 0,05 sehingga keseluruhan data disimpulkan memiliki distribusi atau sebaran data yang normal.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2
Uji Regresi Berganda

Variabel	B
Faktor Pribadi	0,243
Peran Yang Terkait	0,407
Pengalaman Kerja	0,257
Faktor Budaya	0,033

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Persamaan regresi secara umum ditulis:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Berdasarkan hasil perhitungan software SPSS versi 21 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 0,974 + 0,243 X_1 + 0,407 X_2 + 0,257 X_3 + 0,033 X_4$$

Uji R^2 (koefisien determinasi)

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R^2	Keterangan
0,587	0,344	Presentase pengaruh 34,4%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,344. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel independen Faktor Pribadi, Peran Yang Terkait, Pengalaman Kerja, dan Faktor Budaya menjelaskan variasi variabel dependen Komitmen sebesar 34,4%, dan sisanya 65,6% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

Tabel 4
Uji F

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
12,476	2,467	0,000	Ada pengaruh secara simultan

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Pengujian ini telah dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 ; $b_1 = b_2$ berarti tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

H_a : $b_1 \neq b_2$ berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Kriteria pengujian:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Dari hasil perhitungan yang diperoleh, nilai F_{hitung} sebesar 12,476 yang bernilai lebih besar dari F_{tabel} 2,467 sehingga keputusannya menolak H_0 . Variabel independen Faktor Pribadi, Peran Yang Terkait, Pengalaman Kerja, dan Faktor Budaya secara signifikan mempengaruhi variabel dependen Komitmen secara simultan.

Pengujian pengaruh faktor pribadi terhadap komitmen, Dari hasil perhitungan diperoleh hasil $t_{hitung} = 4,363$, lebih besar dari t_{tabel} 1,985, maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan Faktor Pribadi terhadap

Komitmen. Ini membuktikan hipotesis yang pertama yang menyatakan “Faktor Pribadi berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen kerja karyawan” terbukti kebenarannya.

Pengujian pengaruh peran yang terkait terhadap komitmen Dari hasil perhitungan diperoleh hasil t hitung = 4,772, lebih besar dari t tabel 1,985, maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan Peran Yang Terkait terhadap Komitmen. Ini membuktikan hipotesis yang pertama yang menyatakan “Peran Yang Terkait berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen kerja karyawan” terbukti kebenarannya.

Pengujian pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen Dari hasil perhitungan diperoleh hasil t hitung = 4,659, lebih besar dari t tabel 1,985, maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan Pengalaman Kerja terhadap Komitmen. Ini membuktikan hipotesis yang pertama yang menyatakan “Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen kerja karyawan” terbukti kebenarannya.

Pengujian pengaruh faktor budaya terhadap komitmen Dari hasil perhitungan diperoleh hasil t hitung = 2,271, lebih besar dari t tabel 1,985, maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan Faktor Budaya terhadap Komitmen. Ini membuktikan hipotesis yang pertama yang menyatakan “Faktor Budaya berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen kerja karyawan” terbukti kebenarannya.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Faktor pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan, Peran yang terkait berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan, Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan, Faktor budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Dari hasil penelitian ini, terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan sebagai berikut: Jawaban yang diberikan responden pada kuesioner terkadang tidak mewakili keadaan yang sesungguhnya, mungkin dikarenakan faktor kelelahan atau kurang konsentrasi ketika mengisi kuesioner, Penelitian hanya sebatas di bidang jasa komunikasi, belum merambah ke bidang lainnya.

4.3 Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut: Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah objek penelitian, jumlah sampel, serta merambah ke bidang perusahaan lainnya sehingga bisa mendapatkan hasil penelitian yang lebih beragam demi kemajuan akademik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aruwono. K. 1994. Hubungan antara pendidikan Formal. Pendidikan In-Service dan pengalaman kerja dengan Kualitas mengajar Dosen PGSD di Jawa Timur. Ilmu Pendidikan, 21 (2): 246-253
- Ashari, S., 2006. Hortikultura Aspek Budidaya. UI Press, Jakarta
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance, and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72, 67-76.
- Chalagalla, Goutam N and Tasadaduq A Shervani (1996), Learning and Leadership of Salespeople: The Role of Supervisors, *Journal of Marketing Research*, Vol XXXV, May, 267-274
- Fandy Tjiptono, Manajemen Jasa, Penerbit Andi Yogyakarta 2000
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : UNDIP.
- IrisB, Barrett GV (1977). Some Relations Between Job And Life Satisfaction And Job Importance. *J.Appl. Psychol.*,56(4):301-304.
- Judge, T.A., & Bretz, R. D. (1994). Political influence behavior And career success. *Journal Of Management*, 20, 43-65.
- Kozlowski, S.W.J., & Doherty, M.L. (1989). Integration of climate and leadership: Examination of a neglected issue. *Journal of Applied Psychology*, 74, 546-553.

- Mangifera, L dan Isa, M (2017) penguatan kelembagaan amal usaha muhammadiyah, tarbiyatuna 8(2) pp. 104-108, 2017
- Manulang. 1984. Manajemen Personalialia. Jakarta :Ghalia Indonesia
- Nawawi, Hadari (1985). Metode Penelitian Bidang Sosial Yogyakarta : Gajah Mada University
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 1984, Manajemen Personalialia, Edisi III, Yogyakarta: B
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary.(2010).Manajemen(edisikesepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Rosalina Kurniwati Tethool dan Rustiana. (2003). Dampak Interaksi Tindakan
- Setyawati, D, dan Isa, M. (2017). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Eprints.ums. 2017.
- Sigit, Soehardi. 2003. Pengantar Metodologi Penelitian Sosial-Bisnis-Manajemen, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: Penerbit Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Sarjana wiyata Tamansiswa.
- Soedjono.2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya .Jurnal Manajemen dan kewirausahaan Vol. 7 No. 1.STIESIA Surabaya
- Soekanto, Soerjono, 2002,Teori Peranan, Jakarta, Bumi Aksara.
- Soerjono Soekanto, 2009:212-213, Peranan Sosiologi Suatu Pengantar, EdisiBaru, Rajawali Pers, Jakarta.
- Studi Empiris Di KAP Yogyakarta, Semarang Dan Solo. *Kinerja*.Vol.7 No.1:Hal 12-20.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung :Alfabeta.
- Sugiyono.(2010). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung :Alfabeta
- Surakhmad, Winarno, 1982. Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar. Bandung :Teknik Tarsito
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Thoha, Miftah. 1997, Pembinaan Organisasi (Proses Diagnosa dan Intervensi),
Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Triguno, (2000).BudayaKerja, Penerbit Golden Trayon Press, Jakarta.

Trimono, Soejono. (1986). Pengembangan Pendidikan. Bandung: Remaja Karya.