



PENGARUH FAKTOR PERSONAL DAN NON ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

Nuri Nur'Asiah, Syahrums Agung, Ecin Kuraesin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Nurinurasiah3@gmail.com, syahrumsagung17@gmail.com

Abstract

The objectives of research are to describe the factors of organizational commitment such a personal factor and non-organizational factor at BPJS Kesehatan Kota Bogor. The research method used is survey method using primary data obtained from questioner and the number of samples used 70 persons. Based on the result of multiple linear regression shows that personal factor and non-organizational factor are simultaneously influencing organizational commitment as proved by $R = 0,716$ at interval $0,600 - 0,790$ (strong). While the hypothesis shows partially $T_{hitung} = 6,898 > T_{tabel} = 1,667$ at the significant $T = 0,000 < 0,05$ shows the significant influence of personal factor on organizational commitment. The partial hypothesis test $T_{hitung} = 6,745 > T_{tabel} 1,667$ at the significant $T = 0,000$ it means $0,000 < 0,05$ that non-organizational factor shows the significant influence on organizational commitment with a confidence level of 95%.

Keywords : Personal Factor, Non-Organizational, Organizational Commitment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang komitmen organisasional yang meliputi faktor personal dan non organisasional pada BPJS Kesehatan Kota Bogor. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan menggunakan data primer yang di peroleh dari hasil kuisioner. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 orang. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di simpulkan bahwa faktor personal dan non organisasional secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dengan $R = 0,716$ terletak pada interval $0,600 - 0,790$ (Kuat). Adapun secara parsial hipotesis menunjukkan $T_{hitung} = 6,898 > T_{tabel} = 1,667$ pada signifikan T sebesar $0,000 < 0,05$ bahwa faktor personal memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Uji hipotesis parsial yang $T_{hitung} = 6,745 > T_{tabel} 1,667$ pada signifikan T sebesar $0,000$ yang berarti $0,000 < 0,05$ berarti bahwa faktor non organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional dengan tingkat kepercayaan 95%.

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

I. Pendahuluan

Dalam rangka persaingan di era globalisasi ini organisasi atau perusahaan

harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang di butuhkan

untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai suatu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi karena perusahaan yang mampu bertahan dalam menghadapi persaingan ialah perusahaan yang dapat mengelola dengan baik sumber daya yang di milikinya.

Sumber daya perusahaan yang memiliki nilai kompetitif adalah sumber daya manusia, dimana faktor sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang ada di dalam perusahaan sebagai pelaksana setiap kegiatan operasional yang dijalankan perusahaan untuk membawa perusahaan mencapai tujuan yang di inginkan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung kepada peran tenaga kerja, mulai dari pimpinan hingga pekerja tingkat dasar. Tenaga kerja ataupun 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.

Masalah yang sering di hadapi oleh perusahaan mengenai sumber daya manusia salah satunya adalah bagaimana mempertahankan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasi dapat mempunyai peran penting bagi perusahaan dalam proses operasional. Demikian juga komitmen organisasi mempunyai peran penting bagi anggota suatu perusahaan untuk membangun kerjasama, memupuk semangat kerja dan menciptakan loyalitas pada perusahaan.

Faktor personal merupakan salah satu faktor pembentuk komitmen paling

awal dari dalam diri individu, faktor yang timbul dari dalam diri pegawai diantaranya adalah harapan yang di inginkan dari pekerjaan tersebut, karyawan ingin melaksanakan pekerjaan karena dia memiliki harapan untuk mencapai sesuatu dari pekerjaan tersebut misalnya mendapatkan kompensasi agar dapat memenuhi kebutuhannya dan agar dapat mencapai prestasi yang tinggi.

Selain faktor personal ada juga faktor non organisasional atau disebut dengan faktor yang berasal dari pekerjaannya itu sendiri faktor non organisasional dapat diukur dengan pekerjaan pilihan (kesesuaian pekerjaan dengan keinginan atau sesuai dengan pendidikan) dan juga perhatian yang ditimbulkan oleh perusahaan seperti adanya bonus, *reward*.

Menurut Panggabean (2004 : 130) dalam (Winata & Muzakar Isa, 2017), berpendapat bahwa faktor utama dalam pekerjaan yaitu berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan bagaimana cara pegawai menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Faktor non organisasi juga adalah faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan itu sendiri atau faktor yang dapat membedakan antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.

Ketika komitmen seorang pegawai telah tinggi maka efektifitas sumber daya organisasi secara umum akan lebih terjamin. Ini karena komitmen organisasional merupakan bagian kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Komitmen organisasi bila di kelola dengan baik akan menghasilkan keuntungan – keuntungan seperti bertambahnya kinerja karyawan, mengurangi *turnover* dan mengurangi

ketidak hadirannya karyawan. Untuk tercapainya hal tersebut dibutuhkan faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Faktor personal dan faktor non organisasional merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan perilaku karyawan dari faktor personal dan non organisasional oleh pihak perusahaan baik itu kebutuhan disadari atau yang tidak disadari berbentuk materi atau non materi.

Dengan faktor personal dan non organisasional yang tinggi maka komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan cenderung meningkat, tapi pada kenyataannya manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan kurang menyadari aspek-aspek yang mendasari rendahnya komitmen organisasi.

Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan faktor personal terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai di BPJS Kesehatan Kota Bogor ?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan faktor non organisasional terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai di BPJS Kesehatan Kota Bogor ?
3. Seberapa besar pengaruh faktor personal dan non organisasional secara bersama-sama terhadap komitmen organisasional pegawai pada BPJS Kesehatan Kota Bogor ?

II. Metodologi Penelitian

Desain Penelitian

Desain penelitian dapat diartikan sebagai sebuah perencanaan atau gambaran dari sebuah penelitian yang dibuat secara sistematis. Metode yang

digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

Menurut Nurslam (2003) dalam (Sujarweni, 2014: 41) berpendapat bahwa “Desain penelitian pada hakikatnya merupakan suatu strategi untuk dapat mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan yang penelitian”.

Menurut V.Wiratna Sujarweni dalam (2018: 19) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen untuk mendapatkan gambaran tentang variabel-variabel tersebut. Untuk pengolahan data dengan menggunakan nilai mean, median, modus, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, frekwensi, present.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Kesehatan Kota Bogor sebanyak 85 Orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling* Menurut Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa ”*random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Dalam metode pengambilan sampel, penulis menggunakan metode sampling slovin agar dapat jumlah sampel yang dapat mewakili karakter populasi secara keseluruhan.

Jenis Dan Sumber Data

Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan sebagai berikut :

1. Data kualitatif / Primer Data yang diperoleh dari BPJS Kesehatan tidak

berbentuk angka, seperti sejarah perusahaan, dan informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang mendukung penelitian.

2. Data kuantitatif Data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari BPJS Kesehatan yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan, hasil kuisioner, dan data – data lainnya yang menunjang penelitian.

Sumber Data

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang telah diperoleh dari data primer ini yang kemudian harus diolah lagi. Sumber data yang secara langsung memberikan data kepada peneliti atau pengumpul data.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari catatan, buku dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak secara langsung memberikan data pada pengumpul data.

III. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif Faktor Personal.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif faktor personal diperoleh nilai rata-rata variabel faktor personal sebesar 3,978 pada skala (1 – 5) pada interval (3,40 - 4,19) dengan kategori Setuju (S). Artinya mayoritas responden yang bekerja pada BPJS Kesehatan Kota Bogor yaitu karena termotivasi untuk mendapatkan gaji atau imbalan, termotivasi untuk mendapatkan prestasi yang tinggi, dapat memahami visi dan misi BPJS Kesehatan Kota Bogor

dengan baik, dan memiliki persepsi yang sama tentang visi dan misi perusahaan, memiliki pengalaman kerja yang baik dan merasa pekerjaannya sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh para pegawai, memiliki minat dan tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja. Perincian penilaian responden terdiri dari : 23 responden memberikan persepsi Sangat Setuju (SS). 46 responden memberikan persepsi Setuju (S). dan 1 responden memberikan persepsi Netral (N).

Analisis Deskriptif Faktor Non Organiasional

Berdasarkan hasil analisis deskriptif faktor non organisasional di peroleh hasil yaitu sebesar 3,998 pada skala (1 – 5) pada interval (3,40 – 4,19) dengan kategori Setuju (S).Ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai BPJS Kesehatan Kota Bogor masih memiliki tingkat komitmen yang rendah, hal ini dapat dilihat dari faktor non organisasional yaitu karyawan merasa tertarik jika ada perusahaan lain yang lebih baik, dan dengan penghasilan yang lebih tinggi, kesempatan mengembangkan karir di perusahaan lain.

Hal ini masih diperlukan upaya untuk dapat meningkatkan komitmen para karyawan pada BPJS Kesehatan yaitu dengan memberikan bonus yang sebanding dengan waktu kerja lembur karyawan, dan juga dengan memberikan jaminan kesehatan yang lebih baik, jaminan hari tua yang dapat menjamin kenyamanan dan keamanan karyawan dimasa yang akan datang sehingga karyawan tidak akan berpindah kerja ke perusahaan lain.

Perincian penilaian responden terdiri dari : 22 responden memberikan persepsi

Sangat Setuju (SS). 41 responden memberikan persepsi Setuju (S). 7 responden memberikan persepsi Netral (N).

Analisis Deskriptif Komitmen Organisasional.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel komitmen organisasional maka di peroleh hasil sebesar 4,129 pada skala (1 – 5) pada interval (4,19 – 3,40) dengan kategori Setuju (S).

Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki komitmen organisasional yang tinggi karena merasa memiliki keterikatan emosional antara dirinya dengan perusahaan, merasa turut bertanggung jawab pada perkembangan BPJS Kesehatan Kota Bogor, mendapatkan kenyamanan di perusahaan, merasa akan sulit mendapatkan perusahaan dan penghasilan yang lebih baik dari yang di berikan oleh BPJS Kesehatan Kota Bogor, perusahaan telah memberikan banyak jasa, dan juga merasa bangga menjadi bagian dari BPJS Kesehatan Kota Bogor. Perincian penilaian responden terdiri dari : 31 responden memberikan persepsi Sangat Setuju (SS) 36 responden memberikan persepsi Setuju (S) 3 responden memberikan persepsi Netral (N).

Analisis Korelasi Faktor Personal

Hasil perhitungan menunjukkan nilai R = 0,642 terletak pada interval 0,60 – 0,799 (Kuat). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel faktor personal (X₁) terhadap komitmen organisasional (Y) adalah kuat dan positif. Artinya apabila X₁ naik maka Y ikut naik.

Tabel 1

Analisis Koefisien Determinasi Faktor Personal

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.403	2.24215

Pada Tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil koefisien determinasi sebesar 0,412 atau (41,2%) dan koefisien determinasi yang disesuaikan adalah 0,403 (40,3%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh faktor personal (X₁) terhadap komitmen organisasional (Y) sebesar 40,3% dan sisanya 59,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Analisis Korelasi Faktor Non Organisasional

Pada Tabel di bawah ini hasil perhitungan menunjukkan nilai R = 0,633 terletak pada interval 0,60 – 0,799 (Kuat). Bahwa antara variabel faktor personal dan komitmen organisasional adalah kuat dan positif, berarti apabila X₂ naik maka Y ikut naik.

Tabel 2

Analisis Determinasi Faktor Non Organisasional

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.401	.392	2.18245

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil koefisien determinasi sebesar 0,401 atau (40,1%) dan koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,392 (39,2%) yang berarti bahwa faktor non organisasional (CX₁) memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional (Y) sebesar 39,2% dan sisanya 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di masukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Faktor Personal Terhadap Komitmen Organisasional Secara Parsial.

Uji T ini di gunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan yang terdapat ada variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka, H_a di terima dan H_o ditolak, dengan taraf nyata $95\% (\alpha) = 5\%$ atau $(0,05)$, Nilai T_{tabel} memiliki derajat bebas $(db) = 70 - 2 = 68$ $T_{tabel} = 1,667$ dan Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi komputer maka, nilai T_{hitung} sebesar $= 6,898$ dan dapat diambil Kesimpulan $T_{hitung} = 6,898 > T_{tabel} = 1,667$ maka, H_a di terima dan H_o ditolak, berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor personal (X_1) dan komitmen organisasional (Y).

Pengaruh Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Secara Parsial.

Uji T ini digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan yang terdapat antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_a terima H_o ditolak, dengan taraf nyata 95% dan taraf kesalahan 5% atau $(0,05)$, Nilai T_{tabel} memiliki derajat bebas $(db) = 70 - 2 = 68$ $T_{tabel} = 1,667$, Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan aplikasi komputer bahwa nilai $T_{hitung} = 6,745$, maka dapat diambil kesimpulan $T_{hitung} = 6,745 > T_{tabel} 1,667$ pada signifikan T sebesar $0,000$ yang berarti $0,000 < 0,05$ hal ini menghasilkan hipotesis H_a di terima dan H_o ditolak, berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Faktor Non Organisasional (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Y).

Analisis Pengaruh Antara Faktor Personal (X_1), Faktor Non

Organisasional (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Y).

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh faktor personal dan non organisasional terhadap komitmen organisasional menunjukkan nilai $R = 0,716$ terletak pada interval $0,600 - 0,790$ (Kuat), Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Variabel X_1 (persepsi terhadap faktor personal) dan variabel X_2 (persepsi terhadap faktor non organisasional) adalah kuat dan positif. Berarti apabila X_1 dan X_2 naik maka Y juga naik.

Berdasarkan perthitungan koefisien regresi diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah : $Y = 8,182 + 0,254 X_1 + 0,348 X_2$. Berdasarkan hasil dari analisis determinasi di peroleh hasil sebesar $0,498$ atau $(49,8\%)$ memberikan arti bahwa besarnya pengaruh faktor personal (X_1) faktor non organisasional (X_2) dan terhadap komitmen organisasional (Y) sebesar $49,8\%$ sedangkan sisanya $50,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Faktor Personal dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Secara Simultan.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidaknya antara dua variabel (variabel bebas dan variabel terikat) secara simultan, jika H_o ditolak, dengan taraf kesalahan sebesar 5% , Taraf nyata 95% maka nilai $(\alpha) = 5\%$ atau $(0,05)$ Nilai F_{tabel} dengan $V_1 = dk$ pembilang $= k = 2$ $V_2 = sk$ penyebut $= n - k - 1 = 70 - 2 - 1 = 67$ $F_{tabel} = 3,98$. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan aplikasi komputer bahwa nilai $F_{hitung} = 35,185$, maka di ambil Kesimpulan nilai $F_{hitung} = 35,185 > F_{tabel} 3,98$ pada signifikan F sebesar $0,000$ yang berarti $0,000 < 0,05$

hal ini menghasilkan hipotesis H_a di terima dan H_o ditolak, berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Faktor Personal (X_1) Faktor Non Organisasional (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada BPJS Kesehatan Kota Bogor.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diambil kesimpulan bahwa : (a) mayoritas responden terhadap pertanyaan mengenai Faktor Personal (X_1) pada BPJS Kesehatan Kota Bogor diperoleh nilai rata – rata variabel faktor personal sebesar 3,978 pada skala (1 – 5) pada interval (4,19 – 3,40) dengan kategori Setuju (S). (b). persepsi responden terhadap pertanyaan mengenai Faktor Non Organisasional (X_2) pada BPJS Kesehatan Kota Bogor yaitu sebesar 3,998 pada skala (1 – 5) pada interval (4,19 – 3,40) dengan kategori Setuju (S). (c). persepsi responden terhadap pertanyaan mengenai Komitmen Organisasional (Y) pada BPJS Kesehatan Kota Bogor yaitu sebesar 4,129 pada skala (1 – 5) pada interval (4,19 – 3,40) dengan kategori Setuju (S).

2. Pengaruh faktor personal terhadap komitmen organisasional pada BPJS Kesehatan Kota Bogor menunjukkan nilai $R = 0,642$ terletak pada interval 0,600 – 0,799 (Kuat), hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X_1 (persepsi terhadap faktor personal) dan Y (Persepsi terhadap komitmen organisasional) adalah kuat dan positif. Berarti apabila X_1 naik maka Y juga naik. Dengan hasil dari koefisien determinasi sebesar 0,412 atau (41,2%) dan koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,403 atau (40,3%). Dan uji t hipotesis parsial dengan $T_{hitung} =$

$6,898 > T_{tabel} = 1,667$ dengan signifikansi t $0,000 < 0,05$ ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara faktor personal terhadap komitmen organisasional.

3. Pengaruh faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional pada BPJS Kesehatan Kota Bogor menunjukkan nilai $R = 0,633$ terletak ada interval 0,600 – 0,799 (Kuat), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X_2 (Faktor Non Organisasional) dan Y (Komitmen Organisasional). Hasil koefisien determinasi sebesar sebesar 0,401 atau (40,1%) dan koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,392 atau (39,2%). Dari uji hipotesis menunjukkan $T_{hitung} = 6,745 > T_{tabel} 1,667$ pada signifikan T sebesar 0,000 yang berarti $0,000 < 0,05$ hal ini menghasilkan hipotesis H_a di terima dan H_o ditolak, berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Faktor Non Organisasional (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Y).

4. Berdasarkan hasil penelitian bahwa faktor personal (X_1) dan faktor non organisasional (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y).

Saran

Dari hasil pembahasan mengenai faktor personal dan non organisasional terhadap komitmen organisasional pada BPJS Kesehatan Kota Bogor peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Variabel faktor personal yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional dengan memperhatikan hal tersebut, sebaiknya instansi dapat mempertahankan bahkan lebih ditingkatkan lagi perhatian dan pemenuhan kebutuhan para pegawai agar

para pegawai dapat terus mempertahankan komitmen karyawan lebih kuat lagi terhadap BPJS Kesehatan Kota Bogor.

2. Terkait dengan faktor non organisasional, potensi karyawan untuk dapat meninggalkan BPJS Kesehatan Kota Bogor yang dipengaruhi oleh komitmen pegawai pada organisasi, dimana semakin tinggi komitmen seorang pegawai maka akan semakin rendah keinginan pegawai untuk dapat meninggalkan organisasi. Oleh karena itu hendaknya BPJS Kesehatan Kota Bogor dapat memberikan jaminan masa depan yang lebih baik lagi terhadap pegawainya, agar para pegawai tetap setia terhadap perusahaan.

3. Meskipun komitmen para pegawai telah tinggi terhadap organisasi, namun upaya untuk meningkatkan komitmen tersebut harus terus dilakukan agar para karyawan tetap mau bergabung bersama perusahaan untuk bisa terus memajukan dan mengembangkan perusahaan serta tetap eksis dalam melayani masyarakat.

4. Untuk peneliti selanjutnya, dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk dapat menyempurnakan kekurangan yang ada pada penelitian ini dan dapat menambahkan jumlah sampel penelitian untuk membuktikan kembali obyek penelitian yang ada dalam penelitian ini. Di dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu faktor personal dan faktor non organisasional saja, untuk itu diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi para pegawai seperti komunikasi pegawai dengan perusahaan, pendapatan.

V. Daftar Pustaka

- Aris Munandar, 12133200014. (2017). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus pada Karyawan PT KAI DAOP 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan). *Prodi Manajemen UPY*. [2018-12-19 22:46:06]. Diambil dari <http://repository.upy.ac.id/1345>
- Robert, K., & Kinici, A. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (9 ed.). Jakarta Selatan: McGraw-Hill Education (Asia) and Salemba Empat (an Imprint of Penerbit Salemba).
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional* (1 ed.). Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Sudiro, A. (2018). *Perilaku Organisasi* (Pertama). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D., & Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian* (Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi* (II). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Winata, M. T. A., & Muzakar Isa, S. E. (2017). *Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Driver Go-Jek Cabang Solo (Studi Kasus Pada driver Go-JeK cabang*

Kota Solo) (s1). Universitas
Muhammadiyah Surakarta.

[2018-12-19 08:59:17].

<http://eprints.ums.ac.id/53449/10/SURAT%20PERNYATAAN%20PUBLIKASI%20ILMIAH.pdf>