

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI
KOMITMEN ORGANISASI**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat-syarat
guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1)
Program Studi, Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Setia Budi Surakarta

Disusun oleh:

Widya Sekar Tanjung

(13150298L)

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
UNIVERSITAS SETIA BUDI SURAKARTA**

2019

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KOMITMEN
ORGANISASI

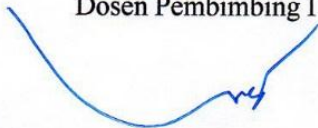
Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh pembimbing untuk diajukan ke Ujian

Skripsi pada:

Hari : Senin

Tanggal : 12 Agustus 2019

Dosen Pembimbing I



Nang Among Budiadi, SE., M.Si

NIS : 0120050401109

Dosen Pembimbing II

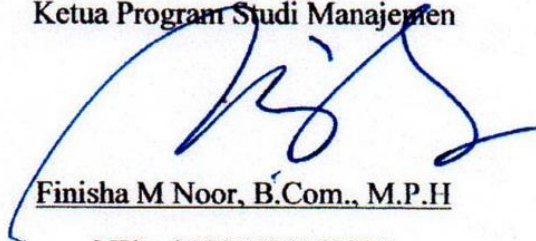


Drs. Sugiyarmasto, MM

NIS : 01199603141063

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Finisha M Noor, B.Com., M.P.H

NIS : 01201706162224

LEMBAR PENGESAHAN

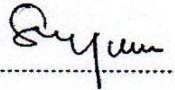
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI

Skripsi ini telah dipertahankan di depan tim penguji dalam Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Setia Budi pada:

Hari : Senin

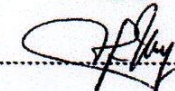
Tanggal : 12 Agustus 2019

1. Dr. Didik Setyawan, MM., M.SC
NIS : 01200807161126

()

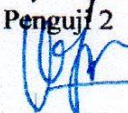
Penguji 1

2. Ariefah Yulandari, S.E., MM
NIS : 01201101102132

()

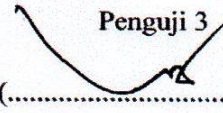
Penguji 2

3. Drs. Sugiyarmasto, MM
NIS : 01199603141063

()

Penguji 3

4. Nang Among Budiadi, SE., M.Si
NIS : 0120050401109

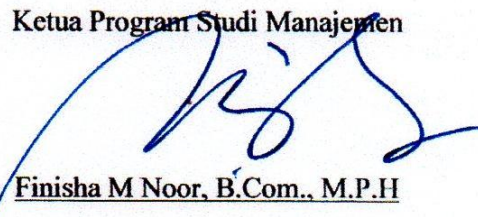
()

Penguji 4

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi

Dekan Widi Hariyanti, SE., M.Si
NIS : 012000504012113

Ketua Program Studi Manajemen

Finisha M Noor, B.Com., M.P.H
NIS : 01201706162224

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis dengan judul **“Faktor-faktor Yang Memengaruhi Komitmen Organisasi”** merupakan benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan menjiplak dari hasil karya orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat di dalam skripsi atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surakarta, 12 Agustus 2019



Widya Sekar Tanjung

MOTTO

“Cukuplah Allah (menjadi penolong) bagi kami dan dia sebaik-baik pelindung” (Q.S Al Imran 3:173). Pasrahkan semua urusan dunia mu pada Allah dengan doa dan usaha sebagai penyelamat masa depan mu.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT atas segala kenikmatan dan kesehatan sampai terselesainya skripsi ini.
2. Kedua Orang Tuaku, Papa Agus Sugiyarto Dan Mama Endah Tri Hastuti. Terima kasih untuk kasih sayang, kesabaran, nasehat, dukungan, materi yang diberikan, fasilitas yang disediakan untukku selama menjalani perkuliahan serta doa yang tiada henti-hentinya selama ini.
3. Adik-adikku, Ndaru Dwi Esty dan Audy Woro Hapsari, terima kasih telah memberi semangat, dukungan dan doa selama ini.
4. Akungku tersayang AS Rusi Baendi yang selalu mendoakan cucu kesayangannya ini agar dapat menyelesaikan sekolah dan menggapai cita-citanya dengan lancar.
5. Mami serta saudara-saudaraku semua yang selalu memberi semangat tiada henti.
6. Sahabat-sahabatku tersayangku Bojo Galak (Trisna, Mercy, Shintiya, Lisa, Puput) terima kasih sudah selalu bersedia meluangkan waktunya untuk sama-sama berjuang menyusun skripsi, menjadi teman dan saudara selama perkuliahan dan sahabatku tersayang Bang Tigor (Satrio, Andy, Rama, Titis, Dio, Bimo, Raka, Apew, Tian) terima kasih sudah berbagi semangat dan dukungan selama penyusunan skripsi maupun selama perkuliahan.
7. Sahabatku Arum, Aprillya, Naftalia. Terimakasih sudah memberi semangat dan mendengar keluh kesah ku dengan baik selama masa pengerjaan skripsi ini.
8. Teman-teman S1 Manajemen Rumah Sakit angkatan 2015. Terima kasih sudah mau saling berbagi semangat, dukungan, ilmu ataupun canda tawa selama 4 tahun ini. Semoga ilmu kita bermanfaat.
9. Teman-teman online yang turut memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsinya.

PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat dan kemudahan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi”. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.

Selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati:

1. Dr. Ir, Djoni Tarigan, MBA., selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Dr. Widi Hariyanti, SE., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Finisha M Noor, B.Com., M.P.H., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Setia Budi Surakarta.
4. Nang Among Budiadi, SE., M.Si., selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Drs. Sugiyarmasto, MM., selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh dosen pengajar dan staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta yang telah memberikan bekal dan bimbingan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Seluruh pihak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian dan membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
8. Kedua orang tua dan saudara yang selalu memberikan doa dan semangat selama proses penulisan skripsi sampai selesai.

9. Semua teman-teman di Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta angkatan 2015.

10 Semua pihak yang mendukung dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk ini penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga Tuhan selalu memberikan jalan yang terbaik serta kesuksesan atas bimbingan, bantuan, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Surakarta, Juli 2019



Widya Sekar Tanjung

INTI SARI

Tanjung, Widya Sekar, 2019. Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi. Program Studi S1 Manajemen Rumah Sakit. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi Surakarta. Pembimbing I Nang Among Budiadi, SE., M.Si. Pembimbing II Drs. Sugiyarmasto, MM.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Analisis ini menggunakan variable bebasnya adalah Kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis, motivasi, budaya organisasi, tuntutan tugas dan Kepuasan kerja sedangkan variabel terikatnya adalah komitmen organisasi. Sampel penelitian adalah seluruh karyawan RS PKU Muhammadiyah Surakarta. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang disebarakan langsung keseluruh karyawan RS PKU Muhammadiyah Surakarta sebanyak 130 kuesioner. Metode analisis ini menggunakan teknik analisis Regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap, kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis, motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap tuntutan tugas.

Kata kunci : komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis, motivasi, budaya organisasi, tuntutan tugas, kepuasan kerja.

ABSTRACT

Tanjung, Widya Sekar, 2019. Factors that influence organizational commitment. Hospital Management S1 Study Program. Faculty of Economics. Setia Budi University Surakarta. Advisor I Nang Among Budiadi, SE., M.Sc. Advisor II Drs. Sugiyarmasto, MM.

This study aims to examine the factors that influence organizational commitment at PKU Muhammadiyah Surakarta Hospital. This analysis uses the independent variable is transformational leadership, psychological empowerment, motivation, organizational culture, task demands and job satisfaction while the dependent variable is organizational commitment. The research sample was all PKU Muhammadiyah Hospital employees in Surakarta. The data collection used a questionnaire that was distributed directly throughout the PKU Muhammadiyah Surakarta Hospital employees as many as 130 questionnaires. This analysis method uses multiple regression analysis techniques.

The results of this study indicate that organizational commitment has a significant effect on transformational leadership, psychological empowerment, motivation, organizational culture, job satisfaction. Organizational commitment has no significant effect on task demands.

Keywords: organizational commitment, transformational leadership, psychological empowerment, motivation, organizational culture, task demands, job satisfaction.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
INTISARI.....	ix
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Komitmen Organisasi.....	6
2.2 Kepemimpinan Transfomasional.....	7
2.3 Pemberdayaan Psikologis.....	11
2.4 Motivasi.....	13
2.5 Budaya Organisasi.....	14
2.6 Tuntutan Tugas.....	15
2.7 Kepuasan Kerja.....	17
2.8 Model Penelitian.....	18
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
3.1 Desain Penelitian.....	20
3.2 Definisi dan Pengukuran Variabel.....	22

	3.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	26
	3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Penyampelan.....	27
	3.5 Analisis Data.....	32
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
	4.1 Deskripsi Sampel.....	33
	4.2 Penjelasan Validitas dan Reliabilitas	35
	4.3 Pengujian Analisis Regresi Berganda	37
	4.4 Pengujian Hipotesis.....	38
	4.5 Pembahasan.....	42
BAB V	PENUTUP.....	46
	5.1 Kesimpulan.....	46
	5.2 Keterbatasan	47
	5.3 Saran.....	48

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Ukuran sampel berdasarkan nilai factor loading.....	28
Tabel 4.1 Distribusi sampel berdasarkan usia.....	33
Tabel 4.2 Distribusi sampel berdasarkan jeniskelamin.....	34
Tabel 4.3 Distribusi sampel berdasarkan jabatan.....	34
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kuisisioner	36
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	37
Tabel 4.6. Nilai Tolerance dan <i>VIF</i>	38
Tabel 4.7. Hasil Analisis Regresi	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	18
-----------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Studi tentang komitmen organisasi perlu dilakukan dikalangan karyawan yang bekerja di lingkungan rumah sakit. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat keterikatan yang dirasakan terhadap organisasi tempat seseorang bekerja (Bartlett (2001)). Studi awal yang dilakukan Avolio, *et al* (2004) kepemimpinan transformasional tidak mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil ini kemungkinan penerapan pada budaya barat yang berbeda dengan budaya timur terutama Indonesia. Melalui studi ini mengkonfirmasi model yang budaya organisasi dengan menambah beberapa variabel yang membentuk konstruk pada objek budaya Indonesia. .

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengalaman kerja, faktor pribadi dan organisasi berfungsi sebagai anteseden untuk komitmen organisasi (Allen dan Meyer, 1996; Freeman, *et al.*, 1999; Meyer dan Allen, 1997). Salah satu faktor pribadi dan organisasi yang dianggap sebagai penentu utama komitmen organisasi adalah kepemimpinan (Mowday *et al.*, 1982). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan komitmen organisasi dalam berbagai pengaturan dan budaya organisasi (Bono dan Judge, 2003; Dumdum *et al.*, 2002; Lowe *et al.*, 1996; Walumbwa dan Lawler, 2003).

Studi ini dirasa perlu menambah variabel yang memengaruhi komitmen organisasi antara lain Pemberdayaan psikologis adalah konstruk motivasi yang berasal dari persepsi karyawan memiliki pilihan dalam memulai dan mengatur tindakan, memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik (*self-efficacy*), mampu

memiliki dampak pada lingkungan, dan kebermaknaan pekerjaan (Spreitzer, 1995; Thomas dan Velthouse, 1990).

Selain sifat kepemimpinan tersebut, pemberdayaan psikologis dapat memengaruhi komitmen organisasi. Adanya saling percaya di antara anggota organisasi akan menciptakan kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut. Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan membuat karyawan menjadi bersemangat bekerja. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Teori kepemimpinan transformasional menekankan peran pemberdayaan sebagai mekanisme sentral untuk membangun komitmen terhadap tujuan organisasi Avolio *et al.*, (1999). Para pengikut pemimpin transformasional diharapkan mampu mengidentifikasi para pemimpin mereka sehingga diharapkan memiliki perasaan yang lebih besar dan dampak pada organisasi, melalui pemberdayaan psikologis mereka (Laschinger, *et al.*, 2001). Motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu untuk (Trisnaningsih, 2001).

Sedangkan pengaruh, budaya organisasi adalah salah satu faktor yang telah menerima banyak perhatian dalam perilaku organisasi Cyntia (2009) dan Biantoro (2002), menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja komitmen organisasi.

Adapun pengaruh Tuntutan tugas terhadap Komitmen organisasi menurut Chartier (1994) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah hasil kerja maksimal dan tuntutan kerja yang menyenangkan menurut Devi (2009) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini berarti bahwa kepuasan kerja dalam bentuk perubahan

motivasi dalam kondisi akan memiliki pengaruh pada komitmen organisasi, sehingga mendukung hubungan antara variabel motivasi dan komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, studi mencoba mengkonfirmasi kembali komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan komitmen organisasi dalam berbagai pengaturan dan budaya organisasi (Bono dan Judge, 2003; Dumdum *et al.*, 2002; Lowe *et al.*, 1996; Walumbwa dan Lawler, 2003), motivasi (Trisnaningsih, 2001), budaya organisasi Biantoro (2002), tuntutan tugas Chartier (1994), kepuasan kerja Devi (2009). Studi ini menggunakan obyek karyawan yang bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar minat karyawan untuk berkomitmen dalam suatu organisasi di lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut studi ini mengajukan judul Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

1.2 Rumusan Masalah

Studi mengidentifikasi kesenjangan empiris yaitu Avolio (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis merupakan penyebab utama komitmen organisasi. Penelitian yang sama, Widyaningrum (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi dijelaskan oleh motivasi dan budaya organisasi. Robbins (2006) Menyatakan bahwa tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang jika tuntutan tugas kecepatannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stress yang berdampak pada komitmen organisasi. Dongoran (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dimana semakin tinggi derajat kepuasan karyawan dapat meningkatkan komitmen bergabung terhadap organisasi.

Jadi masih ada keragaman penyebab penelitian dalam upaya menjelaskan dan memprediksi komitmen organisasi. Oleh karena itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengakomodasi konstruk penjelas komitmen organisasi ke dalam model yaitu kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis, motivasi, budaya organisasi, tuntutan kerja dan kepuasan kerja.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan transformasional memengaruhi komitmen organisasi?
2. Apakah pemberdayaan psikologis memengaruhi komitmen organisasi?
3. Apakah motivasi memengaruhi komitmen organisasi?
4. Apakah budaya organisasi memengaruhi komitmen organisasi?
5. Apakah tuntutan tugas memengaruhi komitmen organisasi?
6. Apakah kepuasan kerja memengaruhi komitmen organisasi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh kepemimpinan transformasional pada komitmen organisasi
2. Menguji pengaruh pemberdayaan psikologis pada komitmen organisasi
3. Menguji pengaruh motivasi pada komitmen organisasi
4. Menguji pengaruh budaya organisasi pada komitmen organisasi
5. Menguji pengaruh tuntutan kerja pada komitmen organisasi
6. Menguji pengaruh kinerja karyawan terhadap komitmen organisasi

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat teoritis

Penelitian diharapkan dapat memperluas wawasan pengetahuan Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Pemberdayaan Psikologis, Motivasi dan Budaya Organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengonfirmasi pada kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis sebagai penjelas komitmen organisasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan bagi pimpinan dalam upaya membangun kinerja karyawan berdasarkan komitmen organisasi.