

































Melihat beberapa pengertian mengenai komitmen organisasi dari beberapa ahli, mempunyai beberapa kesamaan yang dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ini merupakan kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya. Dengan komitmen yang tinggi maka karyawan akan memiliki kesetiaan, kepercayaan, loyalitas yang tinggi juga terhadap organisasinya. Komitmen organisasi juga dapat dimaknai sebagai keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi.

Komitmen merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral dalam organisasi usaha. Tanpa komitmen sangat sulit untuk mengharapkan partisipasi aktif dari sumber daya manusia. Oleh sebab itu komitmen harus terus dipelihara agar selalu ada pada sumber daya manusia. Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya, dimana karakteristik komitmen organisasi antara lain adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi.

**a. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen**













Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi dan OCB Pada Karyawan PTPN XII Kebun Mumbul" dengan menggunakan penelitian deskriptif dan penelitian eksplanatori bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Z$ ) yakni variabel karakteristik individu.

Nilai koefisien sebesar 0,314. Nilai  $t$  hitung sebesar 3,240 lebih besar dibanding  $t$  tabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,05 yang sama dengan  $\alpha$  sebesar 0,05 yang berarti karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Demikian juga variabel kecerdasan emosional pemimpin dengan nilai koefisien sebesar 0,369. Nilai  $t$  hitung sebesar 3,931 lebih besar dibanding dengan  $t$  tabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,046 yang kurang dari  $\alpha$  sebesar 0,05 yang berarti kecerdasan emosional pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Persamaan antara penelitian dahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel karakteristik individu sebagai independen dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen. Perbedaannya adalah variabel independen penelitian terdahulu adalah karakteristik individu dengan kecerdasan emosional pemimpin, sedangkan penelitian ini variabel independennya hanya karakteristik individu yang diukur dengan kepribadian, pembelajaran, kemampuan dan karakteristik biografis.

3. Dian romel dalam skripsinya yang berjudul "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Di Unikom". Dengan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja karyawan. Objek yang digunakan adalah karyawan unikom. Metode yang digunakan metode kuantitatif.

Hasil dari penelitian ini bahwa Karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia dengan arah positif. Karakteristik individu memberikan pengaruh sebesar 44,2% terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana semakin sesuai karakteristik individu dengan pekerjaan akan membuat kepuasan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia semakin tinggi. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia dengan arah positif. Kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 63,2% terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang relevan adalah sama-sama menggunakan variabel Karakteristik Individu sebagai variabel bebas. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Peneliti sekarang menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian sebelumnya



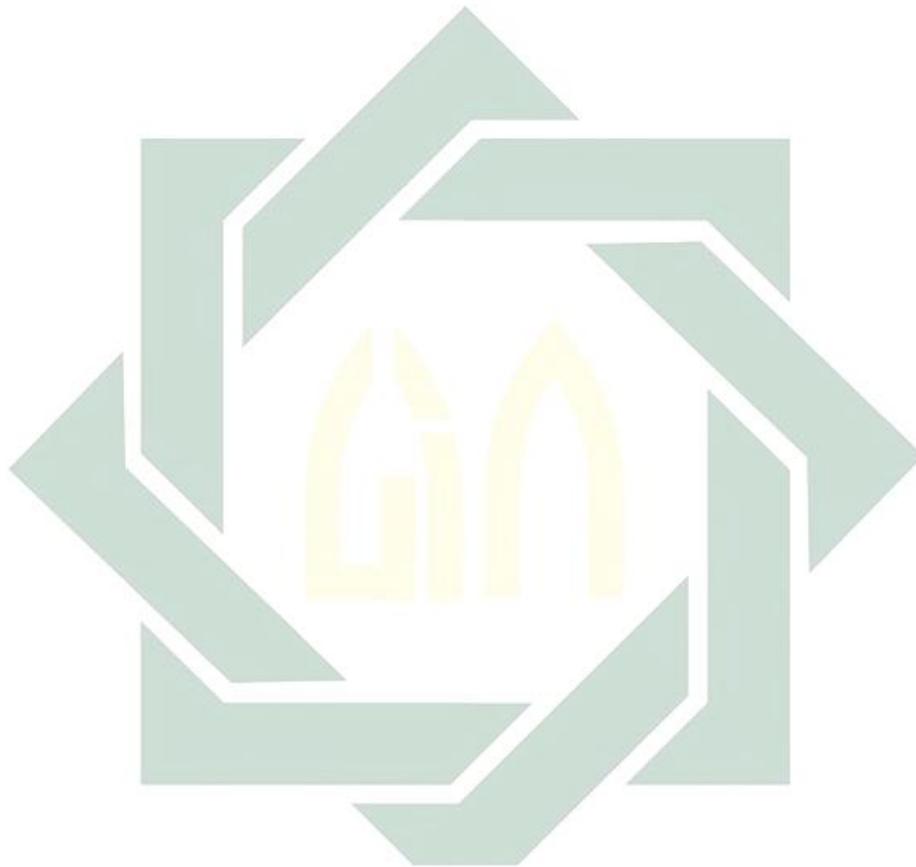


terakhirnya Diploma/Sarjana. Masa kerja, masa kerja karyawan Aditya Beach Resort Lovina yang paling lama adalah 25 tahun dan paling sedikit adalah 1 tahun. Jumlah tanggungan yang paling banyak yang dimiliki oleh satu orang karyawan Aditya Beach Resort Lovina adalah 5 orang dan jumlah tanggungan karyawan yang paling sedikit adalah 1 orang dan hasilnya menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan pada Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis tes yang menunjukkan nilai  $t$  hitung dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $2.299 > 2,00324$  dan  $p\text{-value} < \alpha$  atau  $0.025 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara karakteristik individu terhadap komitmen organisasi karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja tahun 2014.

Persamaan garis regresi untuk menggambarkan pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi karyawan pada Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014 adalah  $\hat{Y} = 55.448 + 0,776X$ , yang lebih berpengaruh adalah Ditinjau dari segi masa kerja menunjukkan bahwa,  $\text{Sig} (0,044) < 0,05$ , sehingga masa kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel dependen dan independen yang sama yakni karakteristik individu dan komitmen organisasi. Perbedaan penelitian sebelumnya adalah variabel karakteristik



- a. Dimensi Komitmen Afektif
- b. Dimensi Komitmen Berkelanjutan
- c. Dimensi Komitmen Normatif



**Variabel Bebas**

Kepribadian X1

**Variabel Terikat**



