

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KARYAWAN
BPR DI BATAM**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Jenjang Pendidikan Strata I

Oleh:

HENY SEPTIANI
NPM: 1341248



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS INTERNASIONAL BATAM
2017**



UNIVERSITAS INTERNASIONAL BATAM

JURUSAN MANAJEMEN

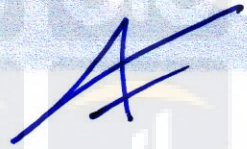
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

N P M : 1341248
Nama : Heny Septiani
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi pada Karyawan BPR di Batam

Tanggal : 10/8/2017


Ketua Prodi Manajemen
Dr. Evi Silviana Muchsinati, SE., M.Si.

Tanggal : 10/8/2017


Pembimbing Skripsi
Agustinus Setyawan, ST., MM.

**LEMBAR PERNYATAAN ORIGINALITAS DAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Heny Septiani
NPM : 1341248
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
E-mail : sunnyagatha@gmail.com

menyatakan bahwa:

1. Karya ilmiah ini merupakan karya saya sendiri dan tidak memuat karya/pendapat yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, serta tidak terdapat karya/pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam karya ilmiah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
2. Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Internasional Batam, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi
pada Karyawan BPR di Batam**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada).

3. Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Internasional Batam berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.
4. Segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini akan menjadi tanggung jawab penuh saya pribadi, dan tidak akan melibatkan pihak Universitas Internasional Batam.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Batam, 10 Agustus 2017

Pepulis



Heny Septiani

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Agustinus Setyawan, ST., MM.

UNIVERSITAS INTERNASIONAL BATAM

*Bachelor Thesis
Management Study Program
Even Semester 2016/2017*

**ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING COMMITMENT ORGANIZATION ON
EMPLOYEE IN RURAL BANK IN BATAM**

NPM: 1341248
HENY SEPTIANI

Abstract

The purpose of this research is to analyze the factor influencing commitment organization in bank sector. This research used independent variable that is perceive team influence, perceive individual influence and normative commitment, including dependent variable affective commitment.

The data of this research is based on result from questionnaires that been distribute to 5 largest rural bank in Batam. This research uses 170 samples which are selected by purposive sampling method. The statistical method use to examine the hypothesis is structural model, the program used is Smart PLS v 3.0

Results of the research showed that there's a significant positive link between perceive team influence to affective commitment that mediated by perceive individual influence. And the result of the research showed thar there's a significant positive link between perceive team influence to normatice commitment but there is no significant link between perceive individual influence toward normative commitment.

Keyword: perceive individual influence, perceive team influence, normative commitment, and affective commitment.

UNIVERSITAS INTERNASIONAL BATAM

Skripsi Sarjana
Program Studi Manajemen
Semester Genap 2016/2017

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN BPR DI BATAM

NPM: 1341248
Heny Septiani

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan BPR di Batam. Penelitian ini menggunakan variabel dependen *affective commitment* dengan variabel independen *perceived individual influence*, *perceived team influence* dan *normative commitment*.

Data akan dikumpulkan berdasarkan hasil kuesioner yang disebar ke BPR dengan 5 aset terbesar di Batam. Penelitian ini menggunakan 170 sampel yang diseleksi dengan metode *purposive sampling*. Metode statistik yang digunakan untuk uji hipotesis menggunakan uji model struktural dengan menggunakan *software* statistik *SmartPLS* versi 3.0.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh signifikan positif variabel independen yaitu perkembangan informasi teknologi, pelatihan teknologi dan perubahan budaya teknologi terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Kata Kunci: *perceived individual influence*, *perceived team influence*, *normative commitment* dan *affective commitment*.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan ke hadapan Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang telah direncanakan salah satu tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai syarat untuk mencapai kelulusan dan meraih gelar sarjana (S-1) program studi ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Internasional Batam.

Penulis memandang bahwa tema yang diambil dan diangkat untuk penelitian, begitu juga dengan judul yang diberikan, yaitu **Analisis Faktor-faktor**

yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pada Karyawan BPR di Batam

terasa sangat relevan pada era sekarang ini. Penelitian ini berusaha untuk memberikan kontribusi bagi kalangan akademisi maupun praktisi di dunia kerja, khususnya yang berkaitan dengan dengan bidang sumber daya manusia.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan dan kelemahan yang masih harus diperbaiki oleh peneliti-peneliti selanjutnya dalam studi berikutnya. Akhir kata, semoga skripsi ini semakin memperkaya khasanah ilmu pengetahuan bagi kalangan akademisi dan menambah wawasan baru bagi kalangan praktisi serta tentunya bermanfaat bagi kita semua.

Batam, Agustus 2017

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah banyak memperoleh bimbingan dari berbagai pihak. Kritik, saran, ide, dorongan semangat dan motivasi yang telah diberikan oleh berbagai pihak telah memberikan nuansa tersendiri dalam menempuh salah satu mata kuliah sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1). Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang setulusnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya yang telah menguatkan penulis di saat-saat tersulit, dan memberi inspirasi di saat penulis dan diberikan kemudahan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Handoko Karjantoro, CPA., yang terhormat selaku Rektor Universitas Internasional Batam.
3. Ibu Dr. Evi Silvana Muchsinati, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Internasional Batam.
4. Bapak Dr. Iskandar Itan, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Internasional Batam.
5. Seluruh dosen pengajar, karyawan, dan staff perpustakaan Universitas Internasional Batam yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu per satu disini, yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis dalam menyusun Laporan Skripsi ini.
6. Bapak Agustinus Setyawan, ST., MM. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan nasehat.
7. Kedua orang tua saya dan saudara-saudari yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Skripsi ini.

8. Teman-teman yang telah memberikan banyak sumbangan pemikiran dalam penyusunan skripsi ini dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
9. Seluruh teman dan sahabat penulis terutama mahasiswa/I manajemen angkatan 2013, yang selalu setia mendampingi penulis dalam masa suka dan duka perkuliahan dan penyusunan Laporan Skripsi.

Batam, 10 Agustus 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN KARYA ILMIAH	ii
LEMBAR PERNYATAAN ANTI-PLAGIAT DAN HAK PUBLIKASI.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Permasalahan Penelitian	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Penelitian	5
1.3.2 Manfaat Penelitian	6
1.4 Sistematika Pembahasan	7
 BAB II KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	 9
2.1 Model Penelitian Terdahulu	9
2.2 Definisi Variabel Dependen	22
2.3 Hubungan Antar Variabel	24
2.3.1 Hubungan Antara <i>Perceived Team Influence</i> Terhadap <i>Affective Commitment</i> yang dimediasi oleh <i>Perceived</i> <i>Individual Influence</i>	24
2.3.2 Hubungan Antara <i>Perceived Team Influence</i> Terhadap <i>Affective Commitment</i> yang dimoderasi oleh <i>Normative Commitment</i>	25
2.3.3 Hubungan Antara <i>Perceived Individual Influence</i> Terhadap <i>Affective Commitment</i> yang dimoderasi oleh <i>Normative Commitment</i>	24
2.4 Model Penelitian dan Perumusan Hipotesis	26
 BAB III METODE PENELITIAN	 28
3.1 Rancangan Penelitian	28
3.2 Objek Penelitian	28
3.3 Definisi Operasional Variabel	29
3.3.1 Variabel Independen	30
3.3.1.1 <i>Perceived Individual Influence</i>	30
3.3.1.2 <i>Perceived Team Influence</i>	31
3.3.1.3 <i>Normative Commitment</i>	31

3.3.2 Variabel Dependen.....	32
3.3.2.1 <i>Affective Commitment</i>	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data	33
3.5 Metode Analisis Data.....	33
3.5.1 Metode Analisis Deskriptif.....	33
3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif.....	34
3.6 <i>Common Method Biases (CMB)</i>	34
3.7 Uji Kualitas Data	35
3.7.1 <i>Outer Model</i>	35
3.7.1.1 Uji Validitas	35
3.7.1.2 Uji Realibilitas.....	35
3.7.2 <i>Inner Model</i>	36
3.7.2.1 R Square Adjusted.....	36
3.8 Uji Model Struktural	36
 BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Analisis Demografi Responden.....	37
4.2 Hasil <i>Common Method Biases (CMB)</i>	39
4.3 Hasil Evaluasi Model.....	40
4.3.1 <i>Outer Model</i>	40
4.3.1.1 Hasil Uji Validitas	40
4.3.1.2 Hasil Uji Realibilitas	41
4.3.2 <i>Inner Model</i>	42
4.3.2.1 Hasil Uji R Square.....	42
4.3.2.2 Hasil Uji Model Struktural.....	43
 BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI, IMPLIKASI	45
5.1 Kesimpulan	45
5.2 Keterbatasan	46
5.3 Rekomendasi	47
5.4 Implikasi.....	47
 DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Nama Perusahaan dan Jumlah Aset.....	29
4.1 Tabel Distribusi Kuesioner	37
4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
4.3 Data Responden Berdasarkan Usia.....	38
4.4 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	38
4.5 Data Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	39
4.6 Hasil Uji <i>Common Method Biases (CMB)</i>	40
4.7 Hasil Uji Validitas	40
4.8 Hasil Uji Realibilitas.....	41
4.9 Hasil Uji R Square.....	42
4.10 Hasil Uji Model Struktural.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Kuesioner Penelitian.....	L-1
2 Statistik Deskriptif Demografi Responden	L-2
3 <i>Common Methode Biases (CMB)</i>	L-3
4 Hasil Uji Validitas	L-4
5 Hasil Uji Realibilitas.....	L-5
6 Hasil Uji <i>R Square</i>	L-6
7 Hasil Uji Model Struktural.....	L-7
8 Kartu Bimbingan	L-8

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Analisis pengaruh <i>Perceived Team Influence</i> terhadap <i>Affective Commitment</i> yang dimediasi oleh <i>Perceived Individual Influence</i> dan <i>Normative Commitment</i> sebagai moderasi.....	9
2.2 Analisis pengaruh <i>Organizational Career Development</i> , <i>Career Self Management</i> , <i>Value Career Management</i> terhadap <i>Affective Commitment</i> dan <i>Normative Commitment</i>	10
2.3 Analisis pengaruh <i>Supervisor Involvement</i> , <i>Professional Relationships</i> , <i>Transform Leadership</i> , <i>Org Image Prestige</i> , <i>Org Image Integrity</i> terhadap <i>Affective Commitment</i>	11
2.4 Analisis pengaruh <i>Burnout</i> , <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Procedural Justice</i> terhadap <i>Job Performance</i> yang dimediasi <i>Affective Commitment</i>	12
2.5 Analisis pengaruh <i>Learning Content</i> , <i>Serial Disjunctive tactic</i> dan <i>Investiture Disvestiture tactics</i> terhadap <i>Affective Commitment</i>	13
2.6 Analisis pengaruh <i>Information Flow</i> terhadap <i>Affective Commitment</i> yang dimediasi oleh <i>CSR</i>	14
2.7 Analisis pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Affective Commitment</i> dan <i>Normative Commitment</i> yang dimediasi oleh <i>Pride of being a member of the leader</i>	15
2.8 Analisis pengaruh <i>Extrinsic Motivation</i> , dan <i>Intrinsic Motivation</i> , <i>Affective commitment</i> terhadap <i>Knowledge Transfer</i>	16
2.9 Analisis Pengaruh <i>Member Efforts</i> , <i>Work Processes</i> , <i>Trust in Team</i> terhadap <i>Affective Commitment</i> dan <i>Normative Commitment</i>	17
2.10 Analisis pengaruh <i>LMX</i> , <i>WFC</i> dan <i>Discretionary power</i> terhadap <i>Affective Commitment</i>	17
2.11 Analisis pengaruh <i>Perceive Organizational Support</i> , dan <i>Perceive Physian Support</i> terhadap <i>Affective Commitment</i>	18

2.12	Analisis pengaruh <i>Organizational Support, Work Environment, Career Development, Team Influence</i> dan <i>Compensation</i> terhadap <i>Affective Commitment</i>	19
2.13	Analisis pengaruh <i>Motivation</i> dan <i>Individual Involvement</i> terhadap <i>Affective Commitment</i>	20
2.14	Analisis Pengaruh <i>Work Environment, Job Security, Satisfaction in Pay</i> dan <i>Participation</i> terhadap <i>Affective Commitment</i>	20
2.15	Analisis Pengaruh <i>Relational Psychological Contract, Transactional Psychological Contract, Individual Values</i> dan <i>Breach of Contract</i> terhadap <i>Affective Commitment</i>	21
2.16	Analisis pengaruh <i>Perceived Team Influence</i> terhadap <i>Affective Commitment</i> yang dimediasi oleh <i>Perceived Individual Influence</i> dan <i>Normative Commitment</i> sebagai moderasi.....	27

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis ialah dunia yang bersifat dinamis (tidak menentu), karena selalu terjadi persaingan didalam dunia bisnis yang perubahan merupakan tuntutan yang di minta oleh perusahaan. Saat ini persaingan di dunia industri menjadi semakin bersaing, termasuk juga industri perbankan. Kompetisi dalam bisnis perbankan bukan hanya terbatas dalam mendapatkan pangsa dan laba, tetapi juga sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka memiliki kompetensi kerja dan komitmen organisasi yang besar sehingga karyawan mampu memberikan kontribusi bagi kemajuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan persaingan bisnis dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan dukungan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Salah satu dukungan yang dibutuhkan karyawan organisasi adalah komitmen karyawan pada organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen rendah akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Menurut Noe *et al.*, (2011), komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi dan bersedia untuk mmberikan usaha atas nama organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menempatkan diri mereka untuk membantu organisasi melalui masa-masa sulit. Karyawan dengan komitmen organisasi rendah cenderung tidak memiliki semangat

bekerja dan mereka memiliki niat kuat untuk pergi, sehingga karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah, mereka sulit untuk memotivasi diri untuk menghindari ketidakhadiran sehingga menghambat tercapainya tujuan organisasi.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan salah satu lembaga keuangan yang memiliki tingkat persaingan bisnis yang tinggi. Persaingan terjadi tidak hanya antara sesama BPR, namun juga terjadi dengan lembaga keuangan dan perbankan nasional lainnya. Modal yang dimiliki oleh bank umum seperti teknologi yang makin canggih, jaringan yang lebih luas dan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik menambah beratnya tantangan BPR dalam menghadapi persaingan (www.infobanknews.com).

Seiring dengan ketatnya persaingan di bidang industri perbankan maka semakin dibutuhkan karyawan yang berkomitmen kerja tinggi agar perusahaan mampu berkembang dengan baik. Karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah, akan rumit untuk berkompetisi pada era mendunia dan bebas seperti sekarang ini. Oleh sebab itu, bisnis tersebut harus bisa membangun angkatan kerja yang memiliki komitmen tinggi. Untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkomitmen tinggi, harus mempunyai pemahaman yang benar tentang komitmen dan faktor-faktor yang mempunyai pengaruh komitmen dalam pembentukan terhadap karyawan di dalam organisasi.

Danish dan Munir (2012) mengatakan mengenai pentingnya penerapan karyawan yang memiliki komitmen di lingkungan kerja yang telah diakui dan diteliti sejak dahulu kala. Komitmen Organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Semakin tinggi tingkat komitmen

seorang karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik dalam seluruh organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam dunia bisnis.

Komitmen Organisasi merupakan salah satu kunci penting yang paling berpengaruh terhadap karyawan. Dengan adanya komitmen dalam organisasi maka setiap karyawan pasti akan dengan sukarela melibatkan diri dalam tugas dan tantangan yang diberikan oleh organisasi. Suatu perusahaan sangat memandang penting komitmen karyawannya apakah karyawan tersebut betah untuk bertahan dalam sebuah organisasi atau tidak. Perusahaan sangat memandang dan menjunjung tinggi komitmen dalam suatu organisasi, karena dengan seseorang akan bersikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati bersama apabila memiliki komitmen yang tinggi.

Komitmen Organisasi didefinisikan oleh Miller (2012) sebagai suatu penilaian terhadap organisasi yang menunjukkan seorang karyawan sangat peduli dan memprioritaskan pekerjaan dan juga organisasi. Karyawan akan berjuang dengan mengerahkan usahanya agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Miller (2012) juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang muncul dari proses yang disebut sebagai identifikasi yang terjadi ketika seseorang mempunyai pengalaman dengan sesuatu, seseorang, atau beberapa ide sebagai bentuk konsistensi dari dirinya.

Komitmen Organisasional juga dapat didefinisikan oleh Muhammed dan Eleswed (2013) sebagai bentuk kecintaan karyawan terhadap perusahaannya. Karyawan yang mempunyai komitmen dengan organisasi akan dengan sukarela

untuk menjadi anggota dari organisasi, percaya dengan organisasi dan mempunyai pandangan yang bagus terhadap organisasi, dan bersedia berjuang untuk organisasi, dan mau melakukan sesuatu yang baik bagi kemajuan organisasi. Komitmen Organisasi didefinisikan Alboudir dan Altarawneh (2014) sebagai keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Jonsson dan Jeppesen (2012) menemukan beberapa indikator yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, indikator tersebut berupa *Perceived Individual Influence*, *Perceived Team Influence*, *Normative Commitment* dan *Affective Commitment*.

Kelompok pekerjaan adalah tim yang kinerjanya individunya dibandingkan jumlah masukan individunya menghasilkan kinerja lebih tinggi (Stephen & Timothy, 2008). Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu disuatu organisasi. Tim Kerja merupakan serangkaian nilai, sikap dan perilaku dalam sebuah tim. Sehingga tidak selalu terdiri dari sekumpulan orang dengan gaya, sikap, maupun cara kerja yang sama. Untuk mencapai kerjasama tim yang baik perlu ditumbuhkan sikap-sikap positif di antara anggota tim. Antara lain kebiasaan untuk saling mendengarkan sehingga tercipta komunikasi yang baik, memberikan dukungan kepada anggota tim yang membutuhkan, dan apresiasi terhadap kontribusi dan pencapaian yang diperoleh dari setiap anggota tim.

Dalam riset-riset tentang komitmen organisasional yang mencoba menganalisis karyawan-karyawan perusahaan yang dalam menjalankan aktivitas organisasi bersentuhan dengan teknologi informasi dan komunikasi seperti perusahaan telekomunikasi dan informasi, perbankan, pertambangan, pemasaran, konsultan perencanaan, otomotif, semi konduktor, dan bioteknologi, Cut Zurnali (2010) mendefinisikan 3 dimensi komitmen organisasional yang terdiri dari komitmen afektif, normatif dan kontinyu.

Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta (perasaan emosional) terhadap organisasi sehingga karyawan mempunyai niat atau kemauan untuk tetap tinggal di dalam organisasi dan menjalin hubungan dengan organisasi karena merupakan anggota dalam organisasi. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) adalah suatu perasaan berat bagi karyawan untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi. Sedangkan komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan perasaan tanggung jawab serta kewajiban seorang karyawan terhadap organisasi dimana didasari oleh pertimbangan nilai, norma dan keyakinan karyawan tersebut. Berdasarkan uraian di atas peneliti ingin melakukan penelitian dengan mengangkat tema **“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi pada Karyawan BPR (Bank Perkreditan Rakyat) di Batam”**.

1.2 Permasalahan Penelitian

Rumusan permasalahan dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, yaitu :

1. Apa pengaruh *perceived team influence* terhadap *affective commitment* yang dimediasi oleh *perceived individual influence* ?
2. Apa pengaruh *perceived team influence* terhadap *affective commitment* ?
3. Apa pengaruh *perceived team influence* terhadap *affective commitment* yang dimoderasi oleh *normative commitment* ?
4. Apa pengaruh *perceived individual influence* terhadap *affective commitment* ?
5. Apa pengaruh *normative commitment* terhadap *affective commitment* ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berikut merupakan tujuan penelitian yang dilakukan penulis :

1. Untuk mengetahui pengaruh *perceived team influence* terhadap *affective commitment* yang dimediasi oleh *perceived individual influence* .
2. Untuk mengetahui pengaruh *perceived team influence* terhadap *affective commitment*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *perceived team influence* terhadap *affective commitment* yang di mediasi oleh *normative commitment*.

4. Untuk mengetahui pengaruh *normative commitment* terhadap *affective commitment*.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Perusahaan

- a. Penelitian ini dapat dijadikan saran atau masukan bagi perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi, sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan.
- b. Sebagai bahan evaluasi untuk mengatasi permasalahan dan hambatan-hambatan yang terjadi agar dapat meningkatkan komitmen karyawan di perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan mendapatkan solusi untuk mengatasi permasalahan terkait komitmen karyawan.

2. Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk memahami pentingnya penerapan komitmen organisasi di dalam perusahaan.

3. Akademi

Manfaat akademis yang diharapkan adalah agar bisa dijadikan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan tentang

komitmen organisasi serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan komitmen organisasi.

1.4 Sistematika Pembahasan

Secara garis besar, penelitian ini dibagi dalam lima bab, yakni:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan secara singkat mengenai latar belakang penelitian, permasalahan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II: KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang teori yang digunakan sebagai dasar untuk menganalisa pokok masalah yang berhubungan dengan variabel independen terhadap variabel dependen serta metode yang digunakan dalam menganalisis data.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menerangkan tentang rancangan penelitian, objek penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil analisa data yaitu menguji hipotesis dengan membahas hasil statistik deskriptif dari kuesioner, uji kualitas data dan pengujian hipotesis.

BAB V: KESIMPULAN, KETERBATASAN, REKOMENDASI DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan akhir dari keseluruhan pembahasan yang penulis sajikan, keterbatasan yang ada pada penelitian dan rekomendasi bagi peneliti yang akan datang.

BAB II

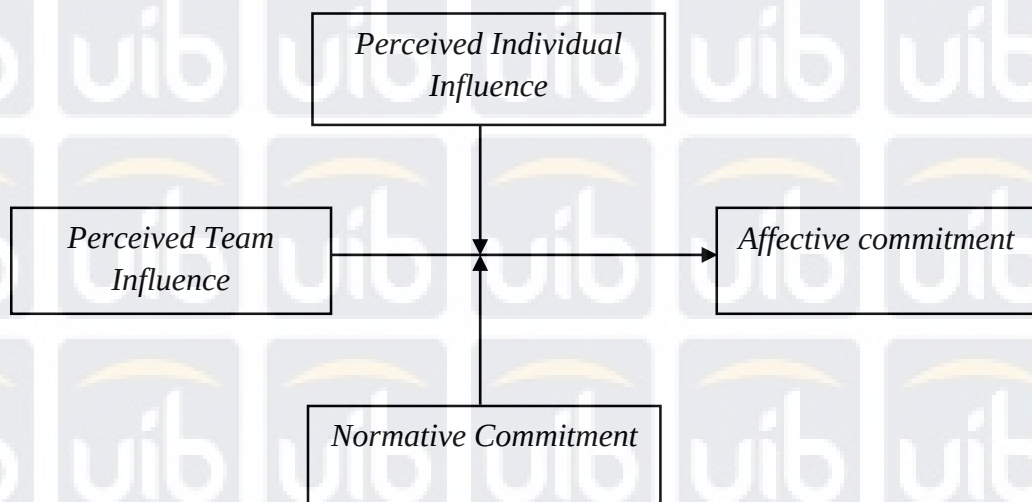
KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Model-model Penelitian Terdahulu

Dalam *Journal of Employee Relations*, Jonsson, (2012) meneliti tentang *A closer look into the employee influence*. Penelitian ini dilakukan di Danish City, di perusahaan Custom Kitchen Co dan Labour Market School. Dimana variabel yang digunakan adalah *Perceived team influence*, *Perceived individual influence*, *Normative commitment* dan *Affective Commitment*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh tim kerja dan individual terhadap komitmen afektif di dalam sebuah perusahaan.

Gambar 2.1

Analisis pengaruh *Perceived Team Influence* terhadap *Affective Commitment* yang dimediasi oleh *Perceived Individual Influence* dan *Normative Commitment* sebagai moderasi

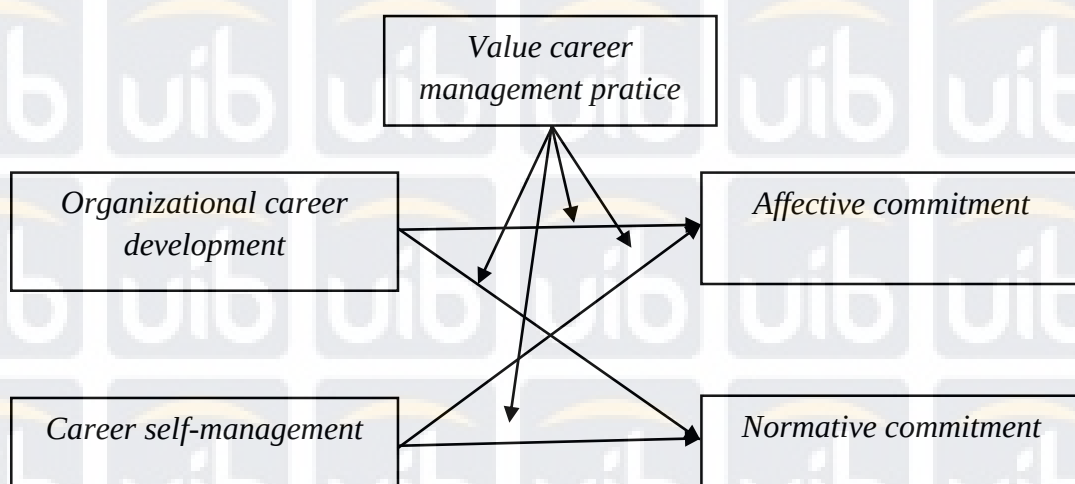


Sumber: Jonsson (2012)

Dalam *Journal of Management Development*, Bambacas, (2010) meneliti tentang *Organizational handling of careers influences manager's organizational commitment*. Dimana variabel yang digunakan adalah *Organizational career development*, *Career Self Management*, *Value Career Management Practice*, *Affective Commitment* dan *Normative Commitment*. Bambacas melakukan penelitian ini tersebut dengan mengirimkan kuesioner lewat email kepada para *a professional association of general managers* yang berasal dari *Australian Institute of Management*. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *Organizational Career Development* dan *Career Self Management* terhadap *Affective Commitment* dan *Normative Commitment*.

Gambar 2.2

Analisis pengaruh *Organizational Career Development*, *Career Self Management*, *Value Career Management* terhadap *Affective Commitment* dan *Normative Commitment*

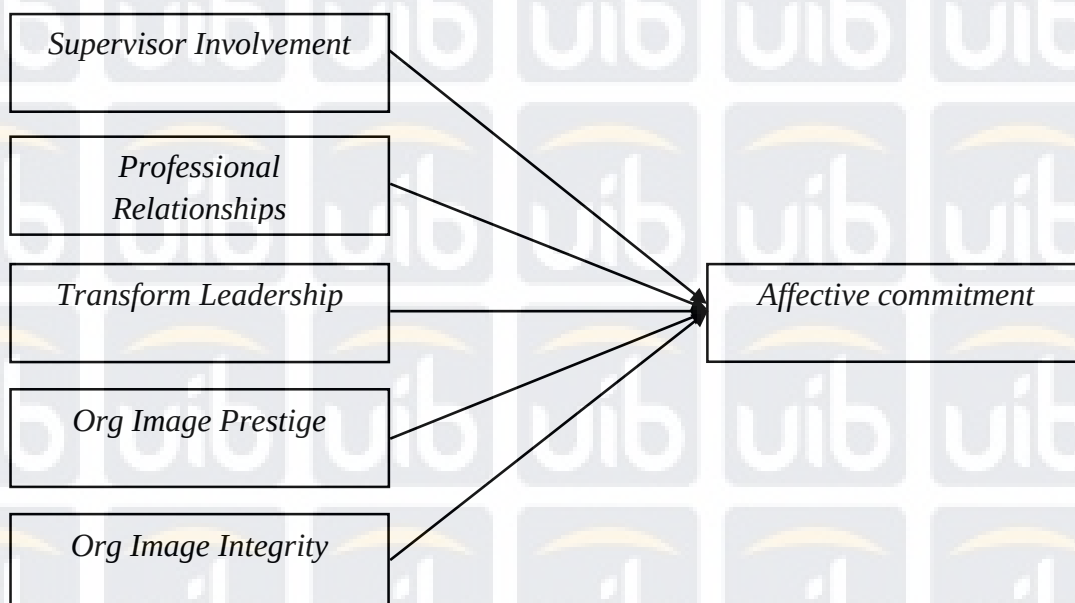


Sumber: Bambacas (2010)

Dalam *Journal of Management Development*, Brian et al., (2010) meneliti tentang *Moderator effects of organizational tenure on the relationship between psychological climate and affective commitment*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah hubungan antara iklim psikologis dan komitmen afektif dimoderasi dengan masa jabatan. Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan di Australia, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil yang signifikan antara *Supervisor Involvement, Professional Relationships, Transform Leadership, Org Image Prestige, Org Image Integrity* terhadap *Affective Commitment*.

Gambar 2.3

Analisis pengaruh *Supervisor Involvement, Professional Relationships, Transform Leadership, Org Image Prestige, Org Image Integrity* terhadap *Affective Commitment*



Sumber: Brian et al., (2010)

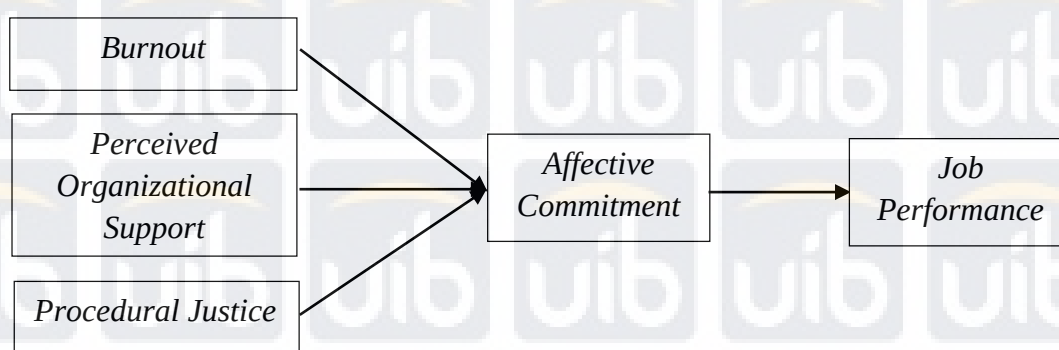
Dalam *Journal of Management Development*, Sharma dan Dhar (2016) meneliti tentang *Factors influencing job performance of nursing staff*. Penelitian ini

dilakukan di Uttarakhand, India, dengan menggunakan sampel 349 staf perawat. Sampel tersebut di pilih secara acak dengan menggunakan enam institusi kesehatan.

Dimana variabel yang digunakan adalah *Burnout*, *Perceived Organizational Support*, *Procedural Justice*, *Affective Commitment* dan *Job Performance*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Burnout* mempunyai pengaruh negatif terhadap *Affective Commitment*. Sedangkan *Perceived Organizational Support* dan *Procedural Justice* mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap *Affective Commitment* dan *Affective Commitment* berpengaruh terhadap *Job Performance*.

Gambar 2.4

Analisis pengaruh *Burnout*, *Perceived Organizational Support* dan *Procedural Justice* terhadap *Job Performance* yang dimediasi *Affective Commitment*.



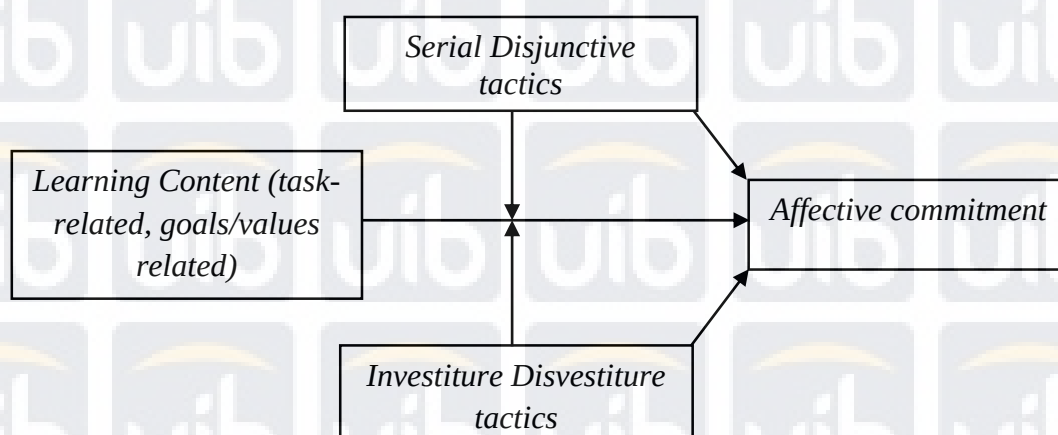
Sumber: Sharma dan Dhar (2016)

Dalam *Journal of Managerial Psychology*, Simosi (2010) meneliti tentang *The role of social socialization tactics in the relationship between socialization content and newcomer's affective commitment*. Variabel yang digunakan adalah *Learning Content*, *Serial Disjunctive Tactics*, *Investiture Disvestiture Tactics* dan *Affective Commitment*. Simosi melakukan penelitian ini dengan mengumpulkan data dari 280 pekerja baru di perusahaan jasa di Yunani.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel *Investiture Disvestiture Tactics* dan *Serial Disjunctive Tactics* berperan sebagai moderasi antara hubungan *Learning Content* terhadap *Affective Commitment*.

Gambar 2.5

Analisis pengaruh *Learning Content*, *Serial Disjunctive tactic* dan *Investiture Disvestiture tactics* terhadap *Affective Commitment*



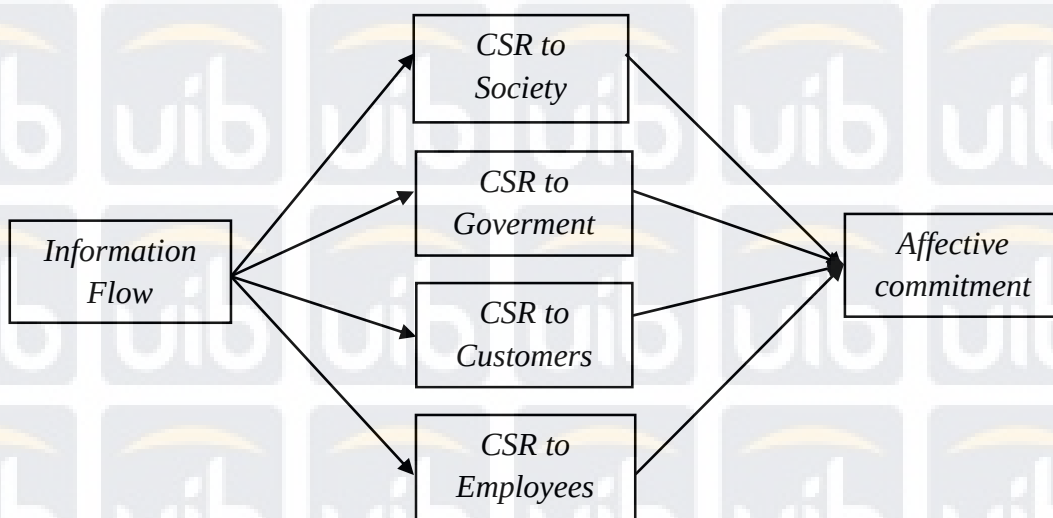
Sumber: Simosi (2010)

Dalam *Corporate Communications: An International Journal*, Hoeven dan Verhoeven (2013) meneliti tentang *Sharing is Caring-Corporate social responsibility awareness explaining the relationship of fairness with affective commitment*. Variabel independen yang digunakan adalah *Organizational Support*, *Team Support*, dan *Job Involvement*. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Affective Commitment*. Hoeven melakukan penelitian ini dengan mengumpulkan sampel sebanyak 2900 karyawan dalam perusahaan asuransi di Belanda sebagai responden untuk mengisi kuesioner dalam bentuk survei online. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

positif antara variabel *Information Flow* terhadap *Affective Commitment* yang dimediasi oleh variabel *CSR*.

Gambar 2.6

Analisis pengaruh *Information Flow* terhadap *Affective Commitment* yang dimediasi oleh *CSR*



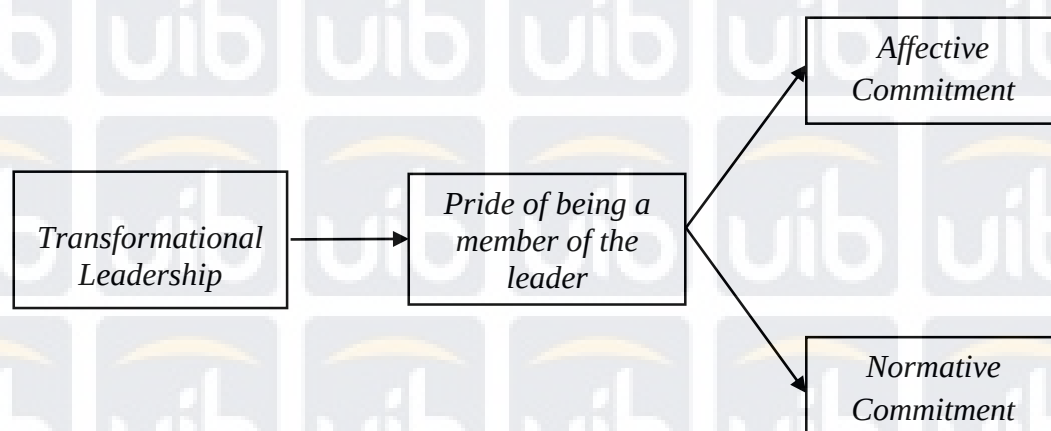
Sumber: Hoeven dan Verhoeven (2013)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh *Leadership & Organization Development Journal*, Chan dan Mak, (2014) meneliti tentang *Transformational leadership, pride of being a follower of the leader and organizational commitment*. Dimana variabel independen yang digunakan adalah *Transformational Leadership, Pride of being a member of the leader*. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Affective Commitment dan Normative Commitment* yang dilakukan di China dengan mengumpulkan sampel di salah satu universitas di Xian dan di perusahaan swasta yang berlokasi di Shenzhen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap rasa bangga menjadi bagian dari kepemimpinan. Dimana hasil dari

penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *Transformational Leadership* terhadap *Pride of being a member of the leader* yang dimediasi oleh variabel *Affective Commitment* dan *Normative Commitment*.

Gambar 2.7

Analisis pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Affective Commitment* dan *Normative Commitment* yang dimediasi oleh *Pride of being a member of the leader*



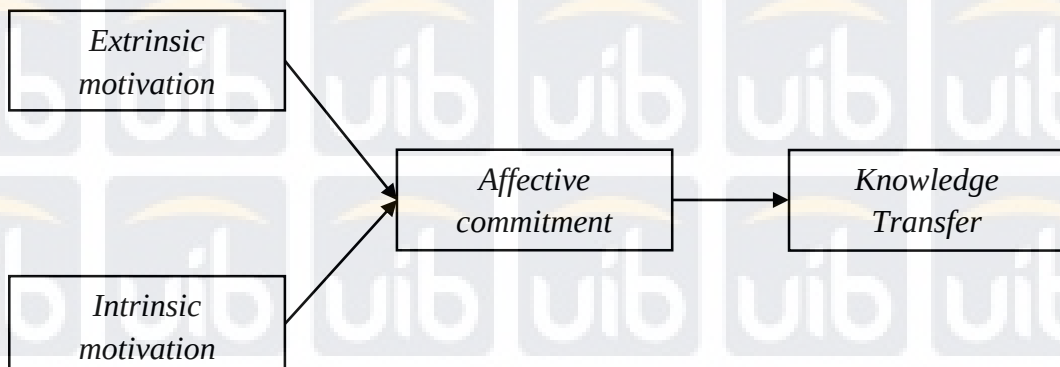
Sumber: Chan dan Mak. (2014)

Dalam *Journal of Knowledge Management*, Perez dan Cruz (2015) meneliti tentang *The mediating role of affective commitment in the rewards–knowledge transfer relation*. Penelitian ini mengambil 227 sampel dari karyawan yang bekerja di Spanish. Dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Extrinsic Motivation*, *Intrinsic Motivation* dan *Affective Commitment*. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerimaan motivasi dapat mendorong dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih semangat dalam mencapai tujuan bersama yang dapat meningkatkan rasa komitmen terhadap perusahaan. Sedangkan keterlibatan dan peranan karyawan dalam perusahaan akan membuat suatu individu

merasa lebih dihargai dalam perusahaan dan cenderung ingin mempertahankan karirnya di perusahaan tersebut.

Gambar 2.8

Analisis pengaruh *Extrinsic Motivation*, dan *Intrinsic Motivation*, *Affective commitment* terhadap *Knowledge Transfer*

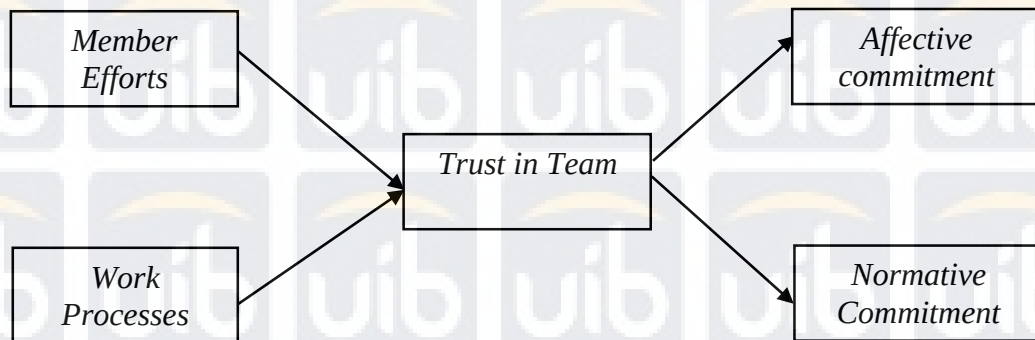


Sumber: Perez dan Cruz (2015)

Dalam *Information Technology & People*, Powell, Galvin dan Piccoli, (2008) meneliti tentang *Antecedents to team member commitment from near and far*. Dimana variabel yang digunakan adalah *Member Efforts*, *Work Processes*, *Trust in Team*, *Normative Commitment* dan *Affective Commitment*. Dimana peneliti melakukan penelitian terhadap mahasiswa yang sudah lulus dari tiga negara berbeda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *Work Processes* dan *Member Effords* terhadap *Trust in Team*.

Gambar 2.9

Analisis Pengaruh *Member Efforts*, *Work Processes*, *Trust in Team* terhadap *Affective Commitment* dan *Normative Commitment*



Sumber: Powell, Galvin dan Piccoli (2008)

Dalam *International Journal of Manpower*, Nelson, (2015) meneliti tentang *Affective commitment of generational cohorts of Brazilian nurses*. Dimana variabel yang digunakan adalah *Leader Member Exchange (LMX)*, *Work Family Conflict (WFC)*, *Discretionary power* dan *Affective Commitment*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui interaksi antara hubungan supervisor terhadap bawahan, pengaruh LMX, WFC, *Discretionary power* dan *Affective*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data perawat dari 550 rumah sakit di Brasil. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

Gambar 2.10

Analisis pengaruh *LMX*, *WFC* dan *Discretionary power* terhadap *Affective Commitment*

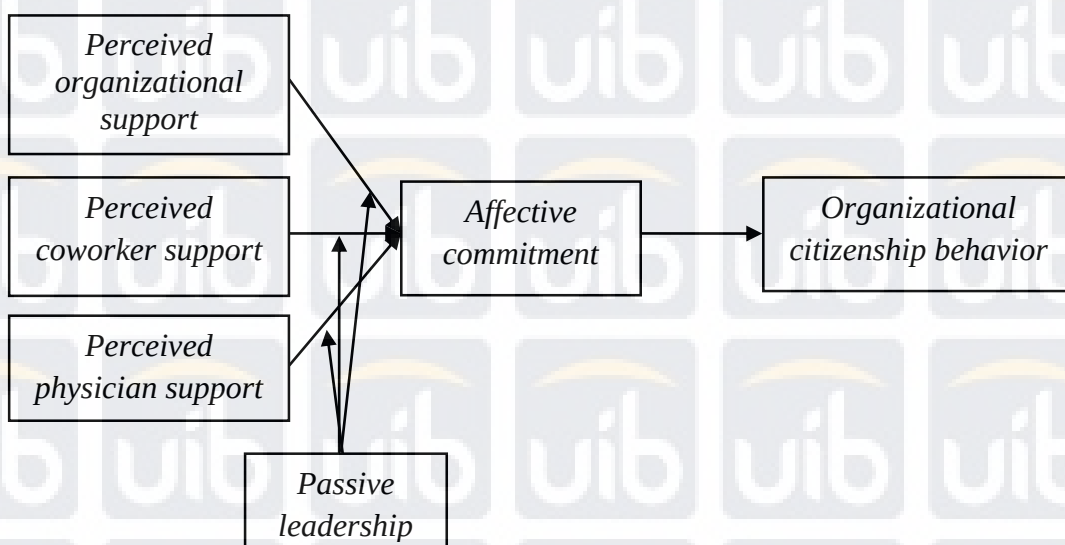


Sumber: Nelson (2015)

Dalam *Personnel Review*, Chenevert, Vandenberghe dan Tremblay (2015) meneliti tentang *Multiple sources of support, affective commitment, and citizenship behaviors*. Dimana variabel yang digunakan adalah *Perceived organizational support*, *Perceived coworker support*, *Perceived physician support*, *Passive leadership*, *Affective Commitment* dan *Organizational citizenship behavior*. Tujuan makalah ini adalah untuk menguji peran moderat kepemimpinan pasif dalam hubungan dukungan yang dirasakan dari organisasi, rekan kerja terhadap komitmen afektif dan perilaku dalam organisasi di antara karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan jika tingkat *Passive Leadership* tinggi, maka *Perceived organizational support*, *Perceived coworker support*, *Perceived physician support* akan menjadi rendah dan berpengaruh terhadap *affective commitment*.

Gambar 2.11

Analisis pengaruh *Perceive Organizational Support*, dan *Perceive Physician Support* terhadap *Affective Commitment*

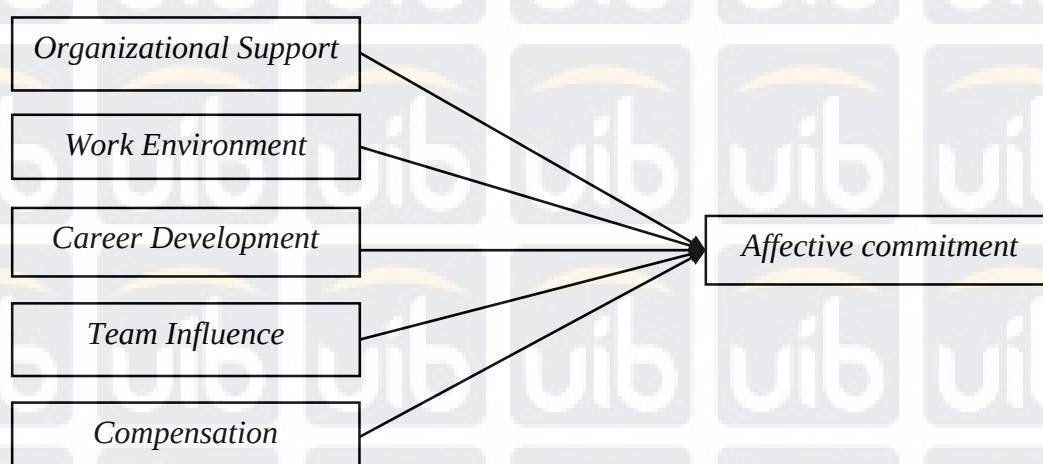


Sumber: Chenevert, Vandenberghe dan Tremblay (2015)

Nguyen *et al.*, (2014) meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi variabel komitmen organisasi, yaitu *Organizational Support*, *Work Environment*, *Career Development*, *Compensation*. Penelitian ini dilakukan di kota Ho Chi Minh City, Vietnam dengan menggunakan survei kuantitatif pada karyawan bank. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Organizational Support*, *Work Environment*, *Career Development* dan *Compensation* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Affective Commitment*.

Gambar 2.12

Analisis pengaruh *Organizational Support*, *Work Environment*, *Career Development*, *Team Influence* dan *Compensation* terhadap *Affective Commitment*



Sumber: Nguyen *et al.*, (2014)

Organisasi sebagai tempat berkumpulnya karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan di mana terjadinya proses pertukaran informasi, interaksi dan komunikasi antar karyawan untuk mendukung aktifitas pekerjaan. Mohsan *et al.*, (2011) menemukan hubungan antara 3 perilaku kerja terkait karyawan yang penting yaitu *Motivation*, *Individual Involvement* dengan *Affective Commitment*. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 240 perusahaan manufaktur di Jerman. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa *Motivation* dan *Individual Involvement* mempengaruhi *Affective Commitment*.

Gambar 2.13

Analisis pengaruh *Motivation* dan *Individual Involvement* terhadap *Affective Commitment*

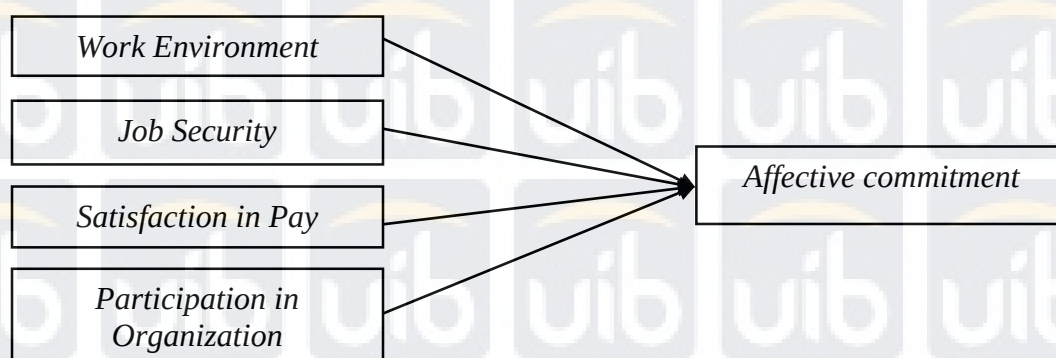


Sumber: Mohsan *et al.*, (2011)

Dalam *Journal of Knowledge Management*, Abdullah dan Ramay (2012) meneliti tentang pengaruh *Work Environment*, *Job Security*, *Satisfaction in Pay* dan *Participation in Organization* terhadap *Affective Commitment*. Penelitian ini dilakukan di sebuah bank yang berlokasi di Pakistan. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk memeriksa faktor-faktor hubungan variabel dalam pengambilan keputusan dengan komitmen organisasi dari karyawan yang bekerja di sektor perbankan. Dimana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work Environment*, *Job Security*, *Satisfaction in Pay* dan *Participation in Organization* mempunyai pengaruh positif terhadap *Affective Commitment*.

Gambar 2.14

Analisis Pengaruh *Work Environment*, *Job Security*, *Satisfaction in Pay* dan *Participation in Organization* terhadap *Affective Commitment*

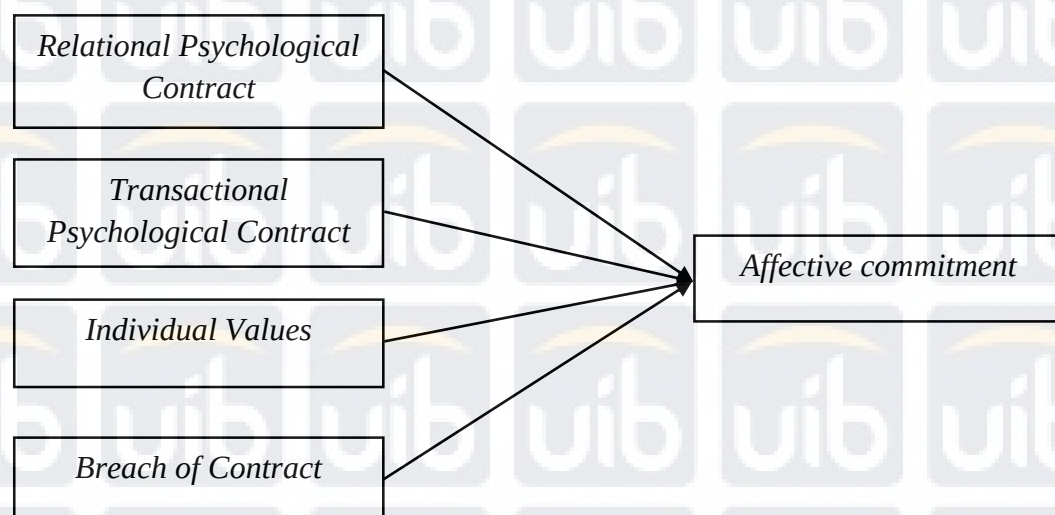


Sumber : Abdullah dan Ramay (2012)

Cohen (2011) melakukan penelitian dengan menggunakan sampel 300 perusahaan manufaktur di Qatar dengan pengamatan selama tiga tahun. Dalam penelitian ini ditemukan beberapa variabel yang mempengaruhi seperti *Relational Psychological Contract*, *Transactional Psychological Contract*, *Individual Values*, *Breach of Contract*. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara *Relational Psychological Contract*, *Transactional Psychological Contract*, *Individual Values*, *Breach of Contract* terhadap *Affective Commitment*.

Gambar 2.15

Analisis Pengaruh *Relational Psychological Contract*, *Transactional Psychological Contract*, *Individual Values* dan *Breach of Contract* terhadap *Affective Commitment*



Sumber : Cohen (2011)

2.2 Definisi Variabel Dependen

2.2.1 *Affective Commitment*

Komitmen organisasi muncul sebagai topik penting dalam studi dan perusahaan. Para peneliti memandang komitmen organisasi sebagai tantangan utama pada abad ke-21 (Luthans, 2006). Individu yang loyal terhadap organisasi akan selalu bekerja dengan organisasi dan terus berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, individu yang tidak berkomitmen tidak termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kemp dalam Khan dkk, 2014). Menurut Robbins dan Judge (2008:100) komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Robbins dan Judge (2008:101) menyatakan bahwa ada tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif.

Allen & Meyer (1990) mengungkapkan bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Individu yang memiliki komitmen afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota. Hal ini diperkuat oleh Vandenberghe (2004), bahwa komitmen afektif memberikan efek kuat secara langsung terhadap niat untuk keluar dari organisasi. Apabila komitmen afektif tinggi, maka niat untuk keluar dari organisasi juga rendah. Individu yang memiliki dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi juga ditentukan oleh adanya komitmen afektif atau keterikatan secara emosional terhadap organisasi (Rhoades dkk, 2001).

Hartmann dan Bambacas (2000) mendefinisikan bahwa komitmen afektif mengacu kepada perasaan memiliki, merasa terikat kepada organisasi dan telah memiliki hubungan dengan karakteristik pribadi, struktur organisasi, pengalaman bekerja misalnya gaji, pengawasan, kejelasan peran, serta berbagai keterampilan. Buchanan (dalam Allen dan Meyer, 1990) menjelaskan komitmen afektif sebagai keikutsertaan suatu individu terhadap tujuan dan nilai organisasi dengan berdasarkan pada ikatan psikologis antara individu dan organisasi tersebut.

Mowday dkk (dalam Allen dan Meyer, 1990) memiliki definisi tersendiri mengenai komitmen afektif, yaitu suatu hubungan yang kuat antara individu dengan organisasi atau perusahaan yang diidentifikasi dengan keikutsertaannya dalam kegiatan perusahaan atau organisasi. Lebih lanjut lagi Becker (dalam Allen dan Meyer, 1990) menggambarkan komitmen afektif sebagai suatu kecenderungan untuk terikat dalam aktivitas organisasi secara konsisten sebagai hasil dari akumulasi investasi yang hilang jika aktivitasnya dihentikan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif merupakan salah satu komponen dalam komitmen organisasi yang berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi, dan merasa terlibat dalam seluruh aktivitas, tujuan, nilai suatu organisasi. Komitmen afektif merupakan kesadaran bahwa anggota organisasi memiliki tujuan dan nilai yang sama dan selaras dengan organisasi tempatnya bergabung. Pada tahap ini tujuan dan nilai individu memiliki keselarasan dan kesatuan sehingga akan mempengaruhi individu untuk berdedikasi penuh dengan loyalitasnya dan ingin tetap bergabung dengan organisasi serta rendahnya niat untuk keluar dari organisasi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan *Perceived Team Influence* terhadap *Affective Commitment* yang dimediasi oleh *Perceived Individual Influence*

Stephen dan Timothy (2008) menyatakan teamwork adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Teori yang dikemukakan oleh Stephen dan Timothy (2008) senada dengan teori tim yang efektif yang dikemukakan oleh Smither, Houston, McIntire (1996). Menurut Smither, Houston, McIntire (1996), tim yang efektif adalah sebuah tim yang memungkinkan anggotanya untuk bisa menghasilkan penyelesaian tugas yang lebih besar jumlahnya dibandingkan dengan hasil kerja perorangan karena hasil kerjanya merupakan hasil dari kontribusi anggota-anggota tim secara bersama-sama.

Pernyataan tersebut juga didukung oleh Burn (2004), yang menyatakan bahwa efektifitas tim atau tim yang efektif merupakan tim kerja yang anggota-anggotanya saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama dan memiliki sikap yang saling mendukung dalam kerjasama tim.

Seorang karyawan akan memiliki komitmen afektif di dalam sebuah organisasi jika mereka bisa menunjukkan kelebihannya dalam mengambil keputusan

di dalam tim. Seorang karyawan individual diyakini juga memiliki “power” yang bisa mempengaruhi keputusan dalam tim. Karyawan yang lebih otonom, dimana mempunyai komitmen afektif yang tinggi mungkin menggunakan “power” mereka dalam keputusan tim sehingga akan meningkatkan pengaruh tim.

2.3.2 Hubungan *Perceived Team Influence* yang dimoderasi oleh *Normative Commitment*

Tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual (Stephen, Timothy 2008:406). Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu disuatu organisasi. Pengetahuan individu yang selalu dibagikan akan membentuk tim yang andal dan memiliki kesamaan yang tinggi, sehingga antarindividu mudah untuk melakukan komunikasi kerja dan juga berdampak pada fleksibilitas kerja individu, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Kelompok atau tim kerja (*work teams*) merupakan tulang punggung organisasi. Melalui tim kerja dapat dihasilkan produk dan penyelesaian masalah yang lebih baik daripada bekerja secara individual, meningkatkan kualitas dan komunikasi antarpekerja, juga kreativitas dan inovasi serta dapat meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Pada dasarnya tim kerja dapat mengubah perilaku individu didalam kelompok. Pengaruh ini dapat membuat anggotanya melakukan hal-hal dalam organisasi yang tidak akan dilakukannya jika mereka sendiri.

2.3.3 Hubungan *Perceived Individual Influence* yang dimoderasi oleh *Normative Commitment*

Karyawan yang bekerja secara individual dapat menunjukkan kelebihan dan bakatnya melalui hasil kerja yang ditunjukkan dan akan lebih fokus tetapi power yang ada hanya sedikit. Bekerja dalam tim dapat berbagi informasi dan keunggulan yang dimiliki oleh satu sama lain, sehingga lebih produktif dan mencapai efisiensi. Tingkat normatif komitmen yang tinggi akan membawa positif yang tinggi dalam pengaruh individual dan dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan mereka.

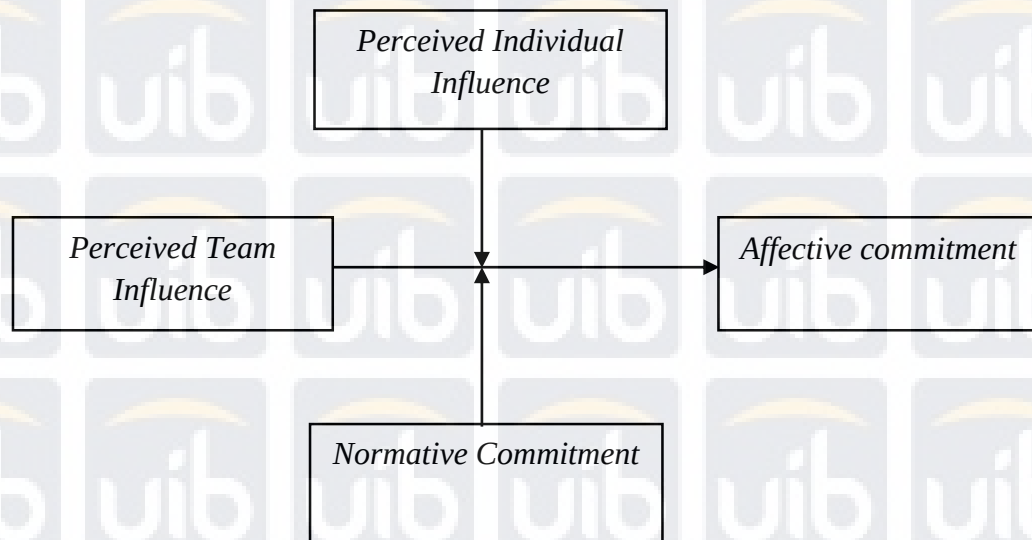
Pada tingkat individu, jika anggota karyawan merasa bahwa organisasi memenuhi kebutuhan dan karakteristik individualnya, maka akan cenderung berperilaku positif. Tetapi jika anggota karyawan merasa tidak diperlakukan dengan adil, maka mereka cenderung tidak akan melakukan yang terbaik untuk organisasi. Untuk itu jika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi, maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku terbaiknya dalam bekerja.

2.4 Model Penelitian dan Perumusan Hipotesis

Model penelitian yang digunakan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi *Affective Commitment*. Variabel Dependen yaitu *Affective Commitment* dan Variabel Independen yaitu *Perceived Individual Influence*, *Perceived Team Influence* dan *Normative Commitment*.

Gambar 2.16

Analisis pengaruh *Perceived Team Influence* terhadap *Affective Commitment* yang dimediasi oleh *Perceived Individual Influence* dan *Normative Commitment* sebagai moderasi



Sumber: Jonsson (2012)

Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh positif *perceived team influence* terhadap *affective commitment* yang dimediasi oleh *perceived individual influence*.
- H2: Terdapat pengaruh positif *perceived team influence* yang dimoderasi oleh *normative commitment*.
- H3: Terdapat pengaruh positif *perceived individual influence* yang dimoderasi oleh *normative commitment*.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan Pengamatan disebut juga dengan suatu proses analisis dan pengumpulan data penelitian yang disesuaikan dengan model hipotesis yang digunakan. perencanaan dalam rancangan dimulai dengan mengadakan penilaian terhadap penelitian yang sudah dikerjakan atau dilakukan, sampai pada penetapan hipotesis maupun kerangka konsep penelitian yang diperlukan pembuktian lebih lanjut. Penelitian sekarang dapat dikatakan penelitian dasar yang bertujuan untuk menilai konsep-konsep teoritis dan mengembangkan teori jika dilihat dari segi tujuan penelitiannya. penemuan dari penelitian dasar ini diharapkan dapat memberi kontribusi terhadap pengembangan teori (Indrianto & Supomo, 2009).

Penelitian sekarang bertujuan untuk mengujikan model hipotesis yang digunakan oleh peneliti. Selain itu, penulis juga ingin menganalisa seberapa besar pengaruh variable-variable independen terhadap variabel dependen. Variabel yang akan diuji disini ialah *Affective Commitment*, *Perceived Individual Influence*, *Perceived Team Influence* dan *Normative Commitment*.

3.2 Objek Penelitian

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan disektor perbankan yaitu di Bank Perkreditan Rakyat. BPR adalah sektor perbankan kecil

yang sedang berkembang pesat di Batam yang mempunyai populasi yang cukup banyak. Penulis akan meneliti BPR dengan peringkat 5 aset terbesar di Batam.

Gambar 3.1
Peringkat 5 Bank Perkreditan Rakyat dengan Aset Terbesar
di Batam Tahun 2017

No	Nama Perusahaan	Aset (Rp Juta)
1	BPR Dana Nusantara	945.211
2	BPR Sejahtera Batam	526.853
3	BPR Danamas Simpan Pinjam	201.809
4	BPR Dana Central Mulia	121.964
5	BPR LSE Manggala	119.823
Total		1.915.660

Sumber : Infobank (2017)

Adapun metode sampel yang digunakan ialah *purposive sampling*, dimana kuesioner yang disebarakan secara tidak acak tetapi cocok dengan kriteria yang telah ditentukan oleh para karyawan BPR dengan 5 aset terbesar di Batam.

Sehingga akan memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk mendukung model hipotesis. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 155 pengisi dengan kalkulasi berupa 31 pertanyaan dikalikan dengan 5 skala likert sehingga didapatlah jumlah responden sebesar 155. Namun tidak semua kuesioner yang disebarakan akan kembali dengan utuh, oleh karena itu untuk mencegah data yang tidak valid, penulis akan menyebarkan kuesioner sebanyak 170 lembar.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variable ialah artian variabel (yang dinyatakan dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam

lingkup objek penelitian/objek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian sekarang ialah variable bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas ialah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Individual Influence*, *Perceived Team Influence* dan *Normative Commitment*..

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Affective Commitment*.

3.3.1 Variabel Independen

3.3.1.1 *Perceived Individual Influence*

Dalam mengerjakan tugasnya, tentunya karyawan memiliki kemampuan yang berbeda beda. Hasil kinerja karyawan dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan dalam periode atau waktu tertentu merupakan kinerja yang diberikan oleh karyawan pada perusahaan (Timpe, 1993). Menurut Prawirosentono (1999) kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Variabel ini diukur dengan 6 pertanyaan yang diadaptasi dari Jonsson dan Jeppesen (2012). Variable ini diukur dengan menggunakan lima poin skala *likert*,

mulai skala 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), 5 (sangat setuju).

3.3.1.2 *Perceived Team Influence*

Manusia tidak dapat hidup seorang diri, terlepas dari masyarakat, group maupun kehidupan bersama komunitasnya. Setiap manusia memiliki naluri untuk hidup bermasyarakat. Supaya memenuhi berbagai macam kebutuhan tersebut maka manusia harus melakukan kerjasama karena dia tidak akan mampu memenuhi kebutuhan sendiri. Sehingga dalam organisasi cenderung sering adanya tim kerja.

Menurut Allen (2004) tim kerja ialah orang yang sportif dan mampu mengenali aliran emosi yang terpendam. Usaha-usaha individual mereka menghasilkan satu tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Kinerja tim akan lebih unggul daripada kinerja individu jika tugas yang harus dilakukan menuntut keterampilan ganda.

Variabel ini diukur menggunakan 6 pertanyaan yang diadaptasi dari Jonsson dan Jeppesen (2012). Variable ini diukur dengan penggunaan lima poin skala *likert*, mulai skala 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), 5 (sangat setuju).

3.3.1.3 *Normative Commitment*

Komitmen Normatif menurut Bolon (1993) merupakan komitmen bahwa seorang karyawan mempunyai kewajiban dan tanggung jawab didalam organisasi mereka. Pada tahun 1982, Meiner membahas komitmen normatif

sebagai “nilai umum dari loyalitas dan kewajiban.” Komitmen ini mengacu kepada refleksi perasaan akan kewajibannya untuk menjadi karyawan perusahaan. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan.

Variable sekarang diukur menggunakan 8 pertanyaan yang diadaptasi dari Jonsson dan Jeppesen (2012). Variable ini diukur dengan menggunakan lima poin skala *likert*, mulai skala 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), 5 (sangat setuju).

3.3.2 Variabel Dependen

3.3.2.1 Affective Commitment

Komitmen Afektif menurut Allen and Meyer (1993) merupakan keterlibatan emosional dalam diri seorang karyawan terhadap organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi. Allen dan Meyer (1990) memiliki definisi tersendiri mengenai komitmen afektif, yaitu suatu hubungan yang kuat antara individu dengan organisasi atau perusahaan yang diidentifikasi dengan keikutsertaannya, dan partisipasi dalam kegiatan perusahaan atau organisasi.

Variable ini diukur menggunakan 11 pertanyaan yang diadaptasi dari Jonsson dan Jeppesen (2012). Variable ini diukur dengan penggunaan lima poin skala *likert*, mulai skala 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), 5 (sangat setuju).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam peneliti kali ini terdapat 2 jenis data yaitu data utama dan data kedua. Data utama yaitu data yang didapatkan instan dari obyek penelitian. Sedangkan data kedua ialah data yang diperoleh dari jurnal dan buku yang juga membahas tentang pengaruh antara variable bebas dan variable tidak bebas (Indriantoro & Supomo, 1999). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan jawabannya (Sugiyono, 2008). Salah satu teknik yang baik dan efisien dalam mendapatkan data responden ialah melalui media kuesioner dimana responden tahu apa yang diharapkan responden dan apa yang variabel yang akan diukur. Sehingga data primer merupakan teknik pengumpulan data yang akan digunakan oleh penulis.

3.5 Metode Analisa Data

3.5.1 Metode Analisa Deskriptif

Untuk mendeskripsikan maupun memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel maupun populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan kesimpulan dan analisis yang berlaku untuk umum disini peneliti menggunakan metode analisis deskriptif (Sugiyono, 2001). Metode ini akan memberikan informasi mengenai jumlah data, nilai rendah, tinggi, rata-rata dan standar deviasi dari masing-masing variabel untuk data non-kategori. Masing-masing kategori dalam variabel akan memberikan informasi mengenai jumlah frekuensi dan tingkat persentasenya.

3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif

Dalam penelitian kuantitatif, setelah data dari seluruh responden maupun dari sumber lain telah dikumpulkan, maka analisis data akan dilakukan. Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling (SEM)*. *SEM* mampu mengakomodir dan memperlihatkan pengaruh variabel dalam model struktural secara utuh. Salah satu metode *SEM* yang sekarang sedang banyak penggunaan ialah *Partial Least Squares (PLS)*.

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Outer Model (Model Pengukuran)

Outers Model biasa ialah juga sebagai *outers loadings*, adalah nilai muatan faktor masing-masing indikator terhadap variabelnya. Ukuran yang mengukur valid atau tidaknya kuesioner dalam suatu kuesioner diwujudkan dalam bentuk angka atau nilai. Jika nilai *outer loading* > 0.5 maka pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid (Ghozali, 2011).

3.6.1.1 Uji Validitas

Untuk mengetahui kecocokan atau kesesuaian kuesioner yang digunakan dalam penelitian kita membutuhkan suatu uji Validitas. Apabila suatu kuesioner dapat menyatakan sesuatu yang akan diukur maka kuesioner tersebut dapat dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner (Ghozali, 2011). *Average Variance Extracted (AVE)* merupakan alat yang digunakan untuk menguji validitas dari masing-masing konstruk. Nilai *AVE* yang baik adalah yang berada di atas 0,5.

3.6.1.2 Uji Realibilitas

Jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan ialah stabil maupun konsisten, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan handal atau realibel (Ghozali, 2011). Uji realibilitas bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang ialah indikator dimana variabel independen dapat dijadikan alat untuk mengukur pengaruh terhadap variabel dependen. *Cronbach's alpha* (α) Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan uji statistik dengan menggunakan program SmartPLS. Apabila hasil pengujian menunjukkan angka $>0,5$ maka *Cronbach's alpha* (α) tersebut dapat diterima.

3.6.2 Inner Model (Evaluasi Model Struktural)

3.6.2.1 R Square Adjusted

Untuk menguji seberapa jauh variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen disini peneliti menggunakan uji kedalaman *Adjusted R*. Nilai 0 dan 1 merupakan nilai yang baik dan dapat diterima. jika nilai *Adjusted R*² mendekati 1 (memiliki angka/nilai yang besar) berarti variabel independen dapat memberikan hampir keseluruhan informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan variabel dependen tetapi sebaliknya jika kemampuan ya sangat rendah atau terbatas dalam memberikan informasi dapat dipastikan nilai *Adjusted R* memiliki nilai yang sangat rendah (Ghozali, 2011).

3.7 Uji Model Struktural

Untuk melihat nilai signifikansi dari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara langsung tanpa peran variabel intervening

dibutuhkan analisis model struktural tanpa mediasi. *path coefficients* digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel dependen dan independen *path coefficients*. *Path coefficients* menggambarkan seberapa besar pengaruh hubungan variabel terhadap variabel laten lainnya. Hubungan signifikansi yang ditunjukkan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat pada tabel *path coefficients* yaitu pada kolom *T-Statistics* (Ghozali dan Latan, 2012). Jika nilai *T-Statistics* lebih dari 1,96 atau *P values* kurang dari 0,05 maka hubungan tersebut dikatakan signifikan (Hair et al., 2011).

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Demografi Responden

Terdapat 162 set kuesioner yang dapat digunakan dari total 170 set kuesioner yang disebar oleh peneliti. Bpr yang ada di Batam merupakan populasi yang dijadikan sample dalam penelitian ini. Berikut adalah Tabel 4.1 yang berisikan data jumlah kuesioner yang disebar dan jumlah kuesioner yang diterima kembali.

Tabel 4.1

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-laki	89	55
Perempuan	73	45
Total	162	100

Sumber: Data primer diolah (2017)

Dari Tabel 4.2 terdapat responden pria sebanyak 89 responden (55%) dan responden wanita sebanyak 73 responden (45%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin lebih dominan dibandingkan perempuan. Berikut dilampirkan tabel responden berdasarkan jenis kelaminnya.

Tabel 4.2

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-laki	89	55
Perempuan	73	45
Total	162	100

Sumber: Data primer diolah (2017)

Dari data kuesioner yang dikumpulkan, usia responden dari 18-22 sebanyak 43 orang (27%), 23–27 tahun sebanyak 58 orang (36%), 32–37 tahun sebanyak 31 orang (19%), 38–42 tahun sebanyak 16 orang (10%), usia 43–47 tahun sebanyak 9 orang (5%), usia > 48 terdapat 5 orang (3%). Dari data yang dikumpulkan dapat disimpulkan bahwa berdasarkan usia, karyawan yang paling dominan adalah dalam rentang usia 23-27 tahun dan yang paling minim adalah rentang usia > 48 tahun. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persen
18 tahun - 22 tahun	43	27
23 tahun - 27 tahun	58	36
32 tahun - 37 tahun	31	19
38 tahun - 42 tahun	16	10
43 tahun - 47 tahun	9	5
> 48 tahun	5	3
Total	162	100

Sumber: Data primer diolah (2017)

Dari data responden yang dihasilkan, para responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 63 orang (39%), tingkat pendidikan Diploma sebanyak 14 orang (9%), tingkat pendidikan S1 sebanyak 82 orang (50%), tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 orang (2%), dan tingkat pendidikan S3 sebanyak 0 orang (0%). Dari data yang dikumpulkan dapat disimpulkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan yang paling dominan adalah tingkat pendidikan S1 dan tingkat pendidikan yang paling minim adalah S2. Berikut tabel Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persen
SMA	63	39
Diploma	14	9
S1	82	50
S2	3	2
S3	0	0
Total	162	100

Sumber: Data primer diolah (2017)

Pada Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa responden yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 21 orang (13%), responden dengan pengalaman kerja 1 sampai dengan 3 tahun sebanyak 59 orang (36%), responden dengan pengalaman kerja 4 sampai dengan 6 tahun sebanyak 46 orang (29%), responden dengan pengalaman kerja 7 sampai dengan 9 tahun sebanyak 29 orang (18%) dan responden dengan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 7 orang (4%).

Tabel 4.5
Data Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persen
< 1 tahun	21	13
1-3 tahun	59	36
4-6 tahun	46	29
7-9 tahun	29	18
>10 tahun	7	4
Total	162	100

Sumber: Data primer diolah (2017)

4.2 Hasil Evaluasi Model

4.2.1 Outer Model (Evaluasi Model Pengukuran)

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Pada tabel 4.7 menunjukkan hasil uji validitas secara keseluruhan, suatu data dapat dikatakan memiliki validitas yang baik jika nilai *AVE* berada diatas 0,5.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	AVE	Kesimpulan
<i>Perceived Team Influence</i>	0.518	<i>Valid</i>
<i>Perceived Individual Influence</i>	0.538	<i>Valid</i>
<i>Normative Commitment</i>	0.545	<i>Valid</i>
<i>Affective Commitment</i>	0.537	<i>Valid</i>

Sumber : Data primer diolah (2017)

Variable *Perceived Team Influence* menunjukkan nilai *AVE* berada diatas 0.5 yaitu 0.518. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan, dapat disimpulkan bahwa variabel *Perceived Team Influence* adalah valid dan memenuhi persyaratan validitas konvergen (Ghozali, 2011).

Variable *Perceived Individual Influence* menunjukkan nilai sebesar 0.536. Sehingga dapat disimpulkan maka variabel *Perceived Individual Influence* ialah *valid* dan memenuhi persyaratan validitas konvergen karena nilai *AVE* berada diatas 0.5 (Ghozali, 2011).

Variable *Normative Commitment* menunjukkan nilai sebesar 0.547. Sehingga berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel *Normative Commitment* ialah *valid* dan memenuhi persyaratan validitas konvergen karena nilai *AVE* berada diatas 0.5 (Ghozali, 2011).

Variabel *Affective Commitment* menunjukkan nilai *AVE* berada diatas 0.5 yaitu sebesar 0.545. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa

variabel *Affective Commitment* adalah *valid* dan memenuhi persyaratan validitas konvergen (Ghozali, 2011).

4.3.1.1 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat kehandalan atau konsistensi dari jawaban responden terhadap kuesioner yang disebarkan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

Nilai *cronbach alpha* digunakan untuk menunjukkan kehandalan masing-masing variabel pada SmartPLS yang digunakan untuk pengujian reliabilitas. Jika nilai *cronbach alpha* memiliki nilai lebih dari 0,5 maka variable dapat dikatakan reliable/ handal (Ghozali, 2011).

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Kesimpulan
<i>Perceived Team Influence</i>	0.714	Reliabel
<i>Perceived Individual Influence</i>	0.636	Reliabel
<i>Normative Commitment</i>	0.871	Reliabel
<i>Affective Commitment</i>	0.909	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah (2017)

Hasil uji reliabilitas data pada Tabel 4.8 memperlihatkan bahwa nilai reliabilitas untuk variable *Perceived Team Influence* sebesar 0.714, variabel *Perceived Individual Influence* sebesar 0.636, variabel *Normative Commitment* sebesar 0.871, variabel *Affective Commitment* sebesar 0.909. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada pertanyaan yang tidak reliabel/ tidak handal

dari masing-masing variabel karena semua variabel memiliki nilai lebih dari 0,5 (Ghozali, 2011).

4.2.2 Inner Model (Evaluasi Model Struktural)

4.2.2.1 Hasil Uji *R Square Adjusted*

Uji Koefisien Determinasi (*Rsquare*) bertujuan untuk menguji adanya kuat atau lemahnya hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Jika nilai *Adjusted R²* mendekati 1 berarti variabel independen dapat memberikan hampir keseluruhan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen tetapi jika nilai *Adjusted R²* kecil artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan sangat terbatas (Ghozali, 2011).

Tabel 4.8
Hasil Uji *R Square Adjusted*

Variabel	<i>R Square</i>	Kesimpulan
<i>Affective Commitment</i>	0.988	Kuat
<i>Perceived Individual Influence</i>	0.306	Lemah
<i>Normative Commitment</i>	0.689	Kuat

Sumber: Data Primer diolah (2017)

Berdasarkan hasil pengujian *R Square Adjusted* menunjukkan bahwa nilai variabel dependen *Affective Commitment* adalah sebesar 0.988 (98.8%), yang artinya variabel independen *Perceived Team Influence* dapat menjelaskan variabel *Affective Commitment* sebesar 98.8% sedangkan sisanya 1.2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya diluar model. Nilai variabel *Perceived Individual Influence* menunjukkan nilai sebesar 0.306 (30.6%) yang artinya variabel *Perceived Team Influence* dapat menjelaskan variabel *Perceived Individual Influence* sebesar 30.6% sedangkan sisanya 69.4% dapat dijelaskan

oleh faktor-faktor yang ada diluar model. Pada variabel *Normative Commitment* memiliki nilai *Rsquare* sebesar 0.689 (68.9%), hal ini menunjukkan bahwa variabel *Perceived Team Influence* dapat menjelaskan *Normative Commitment* sebesar 31.1% dan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang ada diluar model.

4.2.2.2 Hasil Uji Model Struktural

Path Coefficients menunjukkan besarnya pengaruh yang ditunjukkan oleh hubungan antar variabel. Hubungan antar variabel dapat dikatakan signifikan dengan tingkat signifikansi 5% jika memiliki nilai *T-Statistics* lebih dari 1.96 atau *P-Values* < 0.05 (Hair et al., 2011).

Tabel 4.9
Hasil Uji Model Struktural

Jalur X → Y	P- value	T- statistic	Kesimpulan
<i>Perceived Team Influence</i> → <i>Perceived Individual Influence</i>	0.000	4.905	H1 : Berpengaruh Signifikan
<i>Perceived Team Influence</i> → <i>Affective Commitment</i>	0.000	11.628	H2 : Berpengaruh Signifikan
<i>Perceived Team Influence</i> → <i>Normative Commitment</i>	0.000	27.426	H3 : Berpengaruh Signifikan
<i>Perceived Individual Influence</i> → <i>Affective Commitment</i>	0.550	0.599	H4 : Tidak Berpengaruh Signifikan
<i>Normative Commitment</i> → <i>Affective Commitment</i>	0.000	35.791	H5 : Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data Primer diolah (2017)

Hipotesis 1

Hasil uji path analysis menunjukkan nilai *T-Statistics* variabel *Perceived Team Influence* lebih besar dari 1.96; sehingga variabel *Perceived Team Influence* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Affective Commitment*

yang dimediasi oleh *Perceived Individual Influence*. Penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan karena anggota tim di dalam organisasi memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam pengambilan keputusan maupun keterlibatannya di dalam organisasi. Hasil pengujian tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Jonsson dan Jeppesen (2012), yang menunjukkan bahwa *Perceived Team Influence* berpengaruh signifikan terhadap *Affective Commitment* yang dimediasi oleh *Perceived Individual Influence*.

Hipotesis 2

Hasil uji *path analysis* menunjukkan nilai *T-Statistics* variabel *Perceived Team Influence* lebih besar dari 1.96; sehingga variabel *Perceived Team Influence* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Affective Commitment*. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan dikarenakan tim dapat mendorong kualitas dan interpersonal anggotanya sehingga dapat meningkatkan perasaan cinta terhadap organisasinya. Hasil pengujian tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Jonsson dan Jeppesen (2012), yang menunjukkan bahwa *Perceived Team Influence* memiliki pengaruh positif terhadap *Affective Commitment*.

Hipotesis 3

Hasil uji *path analysis* menunjukkan nilai *T-Statistics* variabel *Perceived Team Influence* lebih besar dari 1.96; sehingga variabel *Perceived Team Influence* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Affective Commitment* yang dimediasi oleh *Normative Commitment*. Hasil penelitian ini signifikan karena dalam menyelesaikan pekerjaan dalam tim, anggota tim mempunyai

tanggung jawab masing-masing sehingga karyawan akan bekerja dengan baik demi kelangsungan organisasi. Hasil pengujian tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Jonsson dan Jeppesen (2012), yang menunjukkan bahwa *Perceived Team Influence* memiliki pengaruh positif terhadap *Affective Commitment* yang dimediasi oleh *Normative Commitment*.

Hipotesis 4

Hasil uji path analysis menunjukkan nilai *T-Statistics* variabel *Perceived Individual Influence* lebih kecil dari 1.96; sehingga variabel *Perceived Individual Influence* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Affective Commitment*. Hasil penelitian ini tidak berpengaruh signifikan karena jika didalam organisasi, seorang karyawan tidak memiliki tujuan dan visi yang sejalan dengan organisasi maka karyawan tersebut tidak akan memiliki perasaan terhadap organisasi tersebut. Hasil pengujian tersebut tidak konsisten dengan penelitian Jonsson dan Jeppesen (2012), yang menunjukkan bahwa *Perceived Individual Influence* memiliki pengaruh negatif terhadap *Affective Commitment*.

Hipotesis 5

Hasil uji path analysis menunjukkan nilai *T-Statistics* variabel *Normative Commitment* lebih besar dari 1.96; sehingga variabel *Normative Commitment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Affective Commitment*. Komitmen normatif menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Untuk karyawan yang memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi maka akan tetap menjadi anggota dalam organisasinya karena merasa masih mempunyai tanggung jawab dengan organisasinya tersebut. Umur dan

lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI, IMPLIKASI

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian pada hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa *Perceived Team Influence* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Affective Commitment* yang dimediasi oleh *Perceived Individual Influence*. Hasil pengujian ini konsisten dengan hasil pengujian Jonsson dan Jeppesen (2012), Bambacas (2010), Brian *et al.*, (2010), Sharma dan Dhar (2016), Simosi (2010), Chan dan Mak (2014), Perez dan Cruz (2015), Powell, Galvin dan Piccoli (2008), Chenevert, Vandenberghe dan Tremblay (2015), Hoeven dan Verhoeven (2013), Mochsan *et al.*, (2011).
2. Hasil pengujian pada hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa *Perceived Team Influence* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Affective Commitment*. Hasil pengujian ini konsisten dengan hasil pengujian Jonsson dan Jeppesen (2012), Bambacas (2010), Brian *et al.*, (2010), Sharma dan Dhar (2016), Simosi (2010), Chan dan Mak (2014), Perez dan Cruz (2015), Powell, Galvin dan Piccoli (2008), Chenevert, Vandenberghe dan Tremblay (2015), Hoeven dan Verhoeven (2013), Mochsan *et al.*, (2011).
3. Hasil pengujian pada hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa *Perceived Team Influence* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

Affective Commitment yang dimediasi oleh *Normative Commitment*.

Hasil pengujian ini konsisten dengan hasil pengujian Jonsson dan Jeppesen (2012), Bambacas (2010), Brian *et al.*, (2010), Sharma dan Dhar (2016), Simosi (2010), Chan dan Mak (2014), Perez dan Cruz (2015), Powell, Galvin dan Piccoli (2008), Chenevert, Vandenberghe dan Tremblay (2015).

4. Hasil pengujian pada hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa *Perceived Individual Influence* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Affective Commitment*. Hasil pengujian ini tidak konsisten dengan hasil pengujian Bambacas (2010), Brian *et al.*, (2010), Sharma dan Dhar (2016), Simosi (2010), Chan dan Mak (2014), Perez dan Cruz (2015), Powell, Galvin dan Piccoli (2008), Chenevert, Vandenberghe dan Tremblay (2015).

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya, keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen yaitu *Perceived Individual Influence* dari hasil uji R Square menunjukkan nilai yang agak rendah yang dimana variabel *Perceived Individual Influence* tidak sepenuhnya dijelaskan oleh variabel *Perceived Team Influence*, *Affective Commitment* dan *Normative Commitment* dan terdapat faktor-faktor lain

yang mempengaruhi *Perceived Individual Influence* yang tidak dijelaskan di dalam model.

2. Metode mengumpulkan data dilakukan dengan metode langsung mengunjungi lokasi melalui kuesioner juga memiliki kelemahan yaitu dimana informasi yang diberikan oleh karyawan yang disana belum tentu tepat dengan suasana sebenarnya.
3. Penelitian ini hanya dilakukan di 5 BPR di Batam dengan jumlah aset terbesar, yaitu BPR Dana Nusantara, BPR Sejahtera Batam, BPR Danamas Simpan Pinjam, BPR Dana Central Mulia dan BPR LSE Manggala, sehingga tidak dapat mencerminkan keadaan yang sebenarnya yang terjadi di perbankan maupun perusahaan sektor lainnya.

5.3 Rekomendasi

Adapun rekomendasi untuk penelitian ini adalah :

1. Pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen yaitu *Perceived Individual Influence* dari hasil uji R Square menunjukkan nilai yang agak rendah yang dimana *Perceived Individual Influence* tidak sepenuhnya dijelaskan oleh variabel *Perceived Team Influence*, *Affective Commitment* dan *Normative Commitment* sehingga direkomendasi untuk meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel dependen misalnya misalnya *Work Environment*, *Satisfaction in Pay* , *Job Security*, *Participation in Organization*. (Abdullah dan Ramay, 2012).

2. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya, pengumpulan data tidak hanya berfokus dengan metode penyebaran kuesioner tetapi dengan wawancara/observasi secara langsung sehingga data yang dihasilkan akan lebih akurat dan lengkap.
3. Untuk objek penelitian selanjutnya sebaiknya tidak hanya meneliti di sektor industri perbankan saja, tetapi diharapkan juga pada pada sektor industri lainnya, sehingga dapat mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

5. 4 Implikasi Manajerial

Faktor pengaruh tim pada penelitian ini memberikan kontribusi yang besar terhadap komitmen afektif. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, untuk mencapai tujuan bersama diperlukan kerjasama dari anggota-anggota yang ada di dalam tim. Salah satu hal yang mengawali kerjasama yang baik adalah adanya komunikasi yang baik. Jika dalam suatu tim setiap anggotanya tidak saling bertukar informasi yang positif maka tim tersebut akan mengalami hambatan sehingga dapat menyebabkan kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan komunikasi yang baik untuk menciptakan perubahan yang positif dalam sebuah perusahaan. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa karyawan BPR di Batam telah puas sesuai dengan faktor-faktor di atas. Dengan demikian maka faktor-faktor yang dijelaskan di atas tersebut bisa menjadi masukan kepada pihak manajemen perusahaan melalui manajer sumber daya manusia untuk terus mempererat hubungan tim kerja di dalam perusahaan. Langkah yang dapat diambil adalah dengan pembagian peran kepemimpinan

sehingga anggota tim dapat saling berbagi peran sesuai dengan keahlian masing-masing.

Pengaruh individu dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang besar terhadap komitmen afektif. Beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam pengaruh individu adalah mengenai tanggung jawab dan peran terhadap pekerjaan. Hasil dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karyawan BPR di Batam telah puas dengan faktor-faktor yang ada. Oleh karena itu maka pihak manajemen perusahaan melalui sumber daya manusia dapat meningkatkan pengaruh individu di perusahaan dengan menjadikan faktor tersebut sebagai masukan. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah pemberian *reward*. Jika seorang karyawan kinerjanya unggul atau menghasilkan profit bagi perusahaan maka seharusnya diberikan penghargaan. Penghargaan bisa berupa pemberian bonus, peningkatan gaji ataupun tunjangan.

Komitmen normatif yang bertindak sebagai moderasi antara pengaruh individu dan pengaruh tim pada penelitian ini memberikan kontribusi yang besar terhadap komitmen afektif. Faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam komitmen normatif adalah kewajiban karyawan dan pandangan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan BPR di Batam tidak puas dengan faktor-faktor yang dijelaskan tersebut. Dengan demikian maka harus dicari alternatif lain karena faktor-faktor tersebut tidak bisa menjadi masukan bagi manajemen perusahaan melalui manajer SDM dalam meningkatkan komitmen normatif di dalam perusahaan. Langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan komitmen normatif adalah dengan menjalin

keakraban dengan rekan-rekan kerja sekantor. Dengan terjalinnya ikatan dan suasana kerja yang sudah cocok dapat membuat karyawan betah untuk bertahan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah & Ramay, M. I. (2012). Antecedents of Organizational Commitment: A Study of Banking Sector of Pakistan. *Serbian Journal of Management*, 7 (1) (2012) 89-102.
- Albdour, A. A., & Altarawneh, I. I. (2014). "Employee and Organization Commitment: Evidence form Jordan", *International Jurnal of Business*, ISSN: 1083-4336.pp: 193-212.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Longitudinal study: A Reanalysis and Intrepretation Using Structural Equation Modeling. *Human Relations*, 169-186.
- Allen, A. J. (2004). *Strategi Membangun Tim Tangguh*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1991). Assessing construct validity in organizational research. *Administrative Science Quarterly*, 36: 421-458.
- Bambacas, M. (2010). "Organizational handling of careers influences managers' organizational commitment", *Journal of Management Development*, Vol. 29 Iss 9 pp. 807 – 827. <http://dx.doi.org/10.1108/02621711011072513>.
- Becker, H. S. (1960). "Notes on the concept of commitment." *American journal of Sociology*, 32-40.
- Biro Riset Infobank. 2010. *Rating 121 Bank di Indonesia per Desember 2008-2009*. Majalah Infobank, No. 375:22-27.

Bolon, D. S. (1993). Organizational citizenship behavior among hospital employees: A multi dimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment. *Hospital & Health Services Administration*, 42 (2), 221-241.

Buchanan, B. (1974). *Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations*. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.

Burn, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper Row.

Chan, S. C. H., & Mak, W. M. (2014). "Transformational leadership, pride in being a follower of the leader and organizational commitment", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 35 Iss 8 pp. 674-690. <http://dx.doi.org/10.1108/LODJ-12-09-0076>.

Chênevert, D., Vandenberghe, C., & Tremblay, M. (2015). "Multiple sources of support, affective commitment, and citizenship behaviors", *Personnel Review*, Vol. 44 Iss 1 pp. 69-90. <http://dx.doi.org/10.1108/PR-08-2012-0144>.

Danish, R. Q., & Munir, Y. (2012). The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutes of Pakistan, *American Journal of Economics*, Special Issue: 6-9. DOI: 10.5923/j.economics.20120001.02.

English, B., Morrison, D., & Chalon, C. (2010). "Moderator effects of organizational tenure on the relationship between psychological climate

and affective commitment", *Journal of Management Development*, Vol. 29
Iss 4 pp. 394-408. <http://dx.doi.org/10.1108/02621711011039187>.

Ghozali, I. (2011). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*".
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*.
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I., & Latan, H. (2012). Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi
Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3. Semarang: Badan
Penerbit Universitas Diponegoro. (Januari 2012).
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2364191>.

Hair, J. F. J. *et al.* (2011). *Multivariate Data Analysis*, (5th Edition). Upper Saddle
River, NJ: Prentice Hall.

Harman, G. (1967), "Quine on Meaning and Existence I", *Review of Metaphysics*,
21: 125-151.

Hartmann, L. C., & Bambacas, M. (2000). Organizational Commitment: A Multi
Method Scale Analysis and Test of Effects. *International Journal of
Organizational Analysis*, 8 (1): 89-108.

Hoeven, C. L. ter., & Verhoeven, J. W.M. (2013). "'Sharing is caring'",
Corporate Communications: An International Journal, Vol. 18 Iss 2 pp.
264-279. <http://dx.doi.org/10.1108/13563281311319526>.

Indriantoro, N., & Supomo, B. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk
Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
Yogyakarta.

Jonsson, T., & Jeppesen, H. J. (2012). "A closer look into the employee influence", *Employee Relations*, Vol. 35 Iss 1 pp. 4-19.

<http://dx.doi.org/10.1108/01425451311279384>.

Kemp, J. E., & Dayton, D. K. (1985). "Planning and Producing Instructional Media". Cambridge: Harper & Row Publisher, New York.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.

MacKenzie, S.B., & Lee, J.Y., (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88 (5): 879-903.

Meiner. (1982). *Descriptive Psychological*. Harmburg.

Mohammed, F., & Eleswed, F. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Correlational Study in Bahrain. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, Vol.3 No.5, p. 43-53.

Mohsan, *et al.* (2011). Are Employee Motivation, Commitment and Job Involvement Inter-related: Evidence from Banking Sector in Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2 No 17.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

Nelson, S. A. (2012). "Affective commitment of generational cohorts of Brazilian nurses", *International Journal of Manpower*, Vol. 33 Iss 7 pp. 804-821.

<http://dx.doi.org/10.1108/01437721211268339>.

Nguyen, T.N., Mai, K.N., & Nguyen, P.V (2014). Factors Affecting Employees Organizational Commitment-A Study of Banking Staff in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Journal of Advanced Management Science*, Vol. 2, No. 1, March 2014.

Noe, et al. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management 4th edition*. New York: McGraw-Hill.

Perez, V. M., & Cruz, N. M. (2015). "The mediating role of affective commitment in the rewards-knowledge transfer relation", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 19 Iss 6 pp. 1167-1185. <http://dx.doi.org/10.1108/JKM-03-2015-0114>.

Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problem and prospects. *Journal of Management*, 12, 69-82.

Powell, A., Galvin, J., & Piccoli, G. (2006). "Antecedents to team member commitment from near and far", *Information Technology & People*, Vol. 19 Iss 4 pp. 299-322. <http://dx.doi.org/10.1108/09593840610718018>.

Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to The Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No 5, 825-836. DOI: 10.1037//0021-9010.86.5.825.

Robbins, S. P., & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat Hal 256.

Sharma, J., & Dhar, R. L. (2016). "Factors influencing job performance of nursing staff", *Personnel Review*, Vol. 45 Iss 1 pp. 161-182.

<http://dx.doi.org/10.1108/PR-01-2014-0007>.

Simosi, M. (2010). "The role of social socialization tactics in the relationship between socialization content and newcomers' affective commitment", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 25 Iss 3 pp. 301-327.
<http://dx.doi.org/10.1108/02683941011023758>.

Smither, R.D., Houston, J. M., & McIntire, S.A. (1996). *Organization Development: Strategies for changing environments*. New York: Harper Collins College Publishers.

Stephen P. R., & Timothy A. J. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Timpe, A. D. (1993). *Kinerja Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Gramedia.

Vandenberghe, L. (2004). *Convex Optimization. Business & Economics*. Cambridge University Press.

Zurnali, C. (2010), "Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation: Knowledge Worker - Kerangka

Riset Manajemen Sumber daya Manusia pada Masa Depan", Penerbit
Unpad Press, Bandung.



KUESIONER TENTANG ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN BPR DI BATAM

Yang Terhormat Bapak/Ibu Responden,
Dalam rangka memenuhi tugas akhir (Skripsi), saya, Heny Septiani (1341248) mahasiswa Program Studi S-1 Manajemen, Fakultas Universitas Internasional Batam (UIB) melakukan penelitian ini dengan objek Afektif Komitmen. Untuk itu, saya memohon Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner secara LENGKAP dan SESUAI dengan kondisi yang terjadi pada praktek sehari-hari. Data dan informasi yang terkumpul hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini. Sebelumnya, saya mengucapkan terima kasih atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu mengisi kuesioner ini.

Data Responden

1. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
2. Umur : ☐ 18-22 tahun ☐ 23-27 tahun
☐ 32-37 tahun ☐ 38-42 tahun
☐ 43-47 tahun ☐ > 48 tahun
3. Pengalaman Kerja : ☐ < 1 tahun ☐ 4-6 tahun ☐ > 10 tahun
☐ 1-3 tahun ☐ 7-10 tahun
4. Tingkat Pendidikan : ☐ SMA/SMK ☐ D3 ☐ S3
☐ S1 ☐ S2

Petunjuk pengisian: berikanlah tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan ketentuan sebagai berikut:

- | | | | |
|---------------|-----|---------------------|-----|
| Sangat setuju | = 5 | Tidak setuju | = 2 |
| Setuju | = 4 | Sangat tidak setuju | = 1 |
| Netral | = 3 | | |

1. KOMITMEN AFEKTIF

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.1	Saya sangat bahagia bisa bergabung dengan perusahaan ini					
1.2	Saya merasa bangga dapat menjadi bagian dari perusahaan ini					
1.3	Permasalahan yang terjadi di perusahaan juga menjadi permasalahan saya					
1.4	Saya memiliki ikatan emosional dengan perusahaan ini					
1.5	Saya sangat mencintai pekerjaan yang saya geluti					
1.6	Saya bersedia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
1.7	Perusahaan sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya					
1.8	Perusahaan sangat mempercayai kinerja karyawannya					
1.9	Perusahaan sangat menghargai jasa- jasa karyawannya					
1.10	Bergabung dengan perusahaan ini merupakan cita-cita saya					
1.11	Bekerja di perusahaan ini merupakan kehormatan bagi saya					

2. KOMITMEN NORMATIF

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
2.1	Perusahaan ini layak mendapat kesetiaan dari saya					
2.2	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi saya					
2.3	Saya merasa belum memberikan kontribusi bagi perusahaan					
2.4	Saya akan menjunjung tinggi nilai-nilai yang terdapat di perusahaan					
2.5	Perusahaan memberikan dukungan dan bantuan disaat saya sedang dilanda masalah dan terpuruk					
2.6	Saya memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan ini					
2.7	Saya bersedia ditempatkan dimana saja sesuai dengan prosedur perusahaan					
2.8	Saya akan menyelesaikan kewajiban saya sesuai dengan perjanjian					

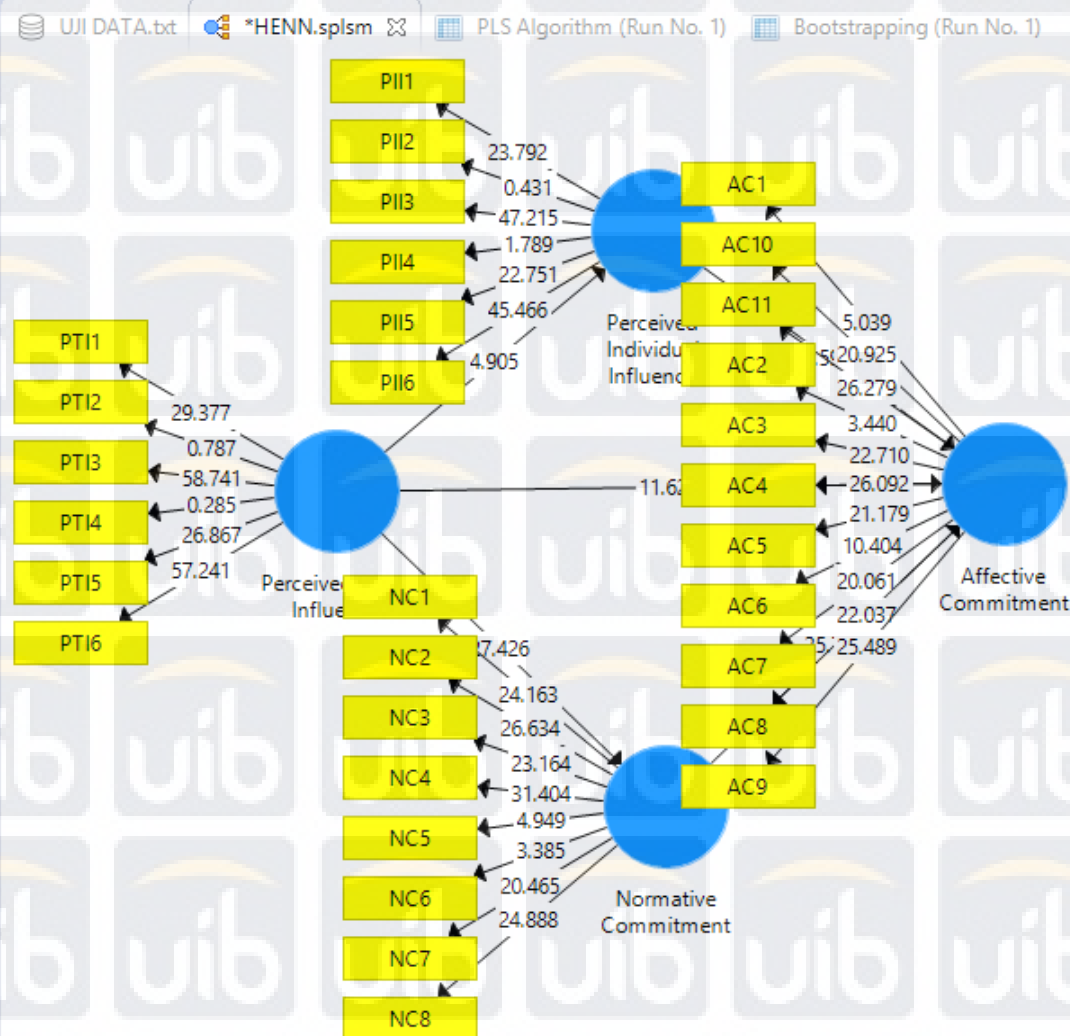
3. PERCEIVED INDIVIDUAL INFLUENCE

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
3.1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan					
3.2	Saya berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh dan teliti					
3.3	Saya mampu berinisiatif dengan pekerjaan saya					
3.4	Saya dan rekan kerja saya bekerja dengan baik satu sama lain					
3.5	Saya mampu memberikan masukan yang positif dalam pekerjaan					
3.6	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan					

4. PERCEIVED TEAM INFLUENCE

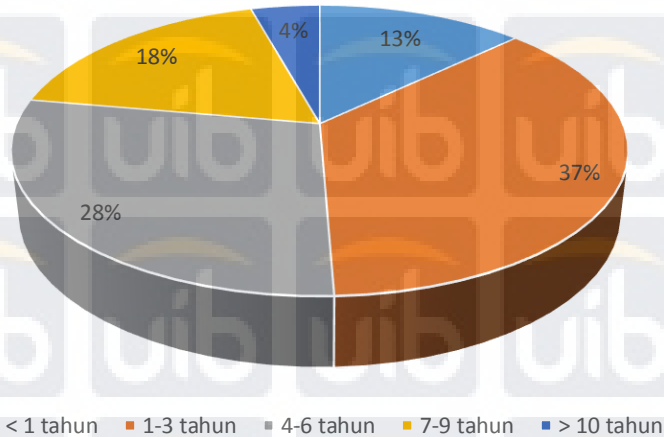
NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
4.1	Adanya tim kerja membuat pekerjaan saya menjadi lebih efisien					
4.2	Saya lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya tim kerja					
4.3	Adanya tim kerja membantu saya dalam memaksimalkan potensi saya					
4.4	Tim kerja dapat membantu saya menyelesaikan permasalahan yang ada					
4.5	Tim kerja sangat memperhatikan kinerja anggotanya					
4.6	Tim kerja dapat dijadikan sarana untuk bertukar informasi					

MODEL STRUKTURAL

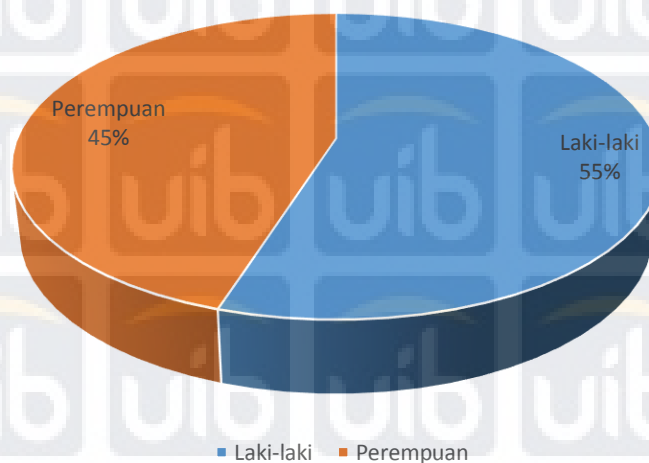


ANALISIS DEMOGRAFI RESPONDEN

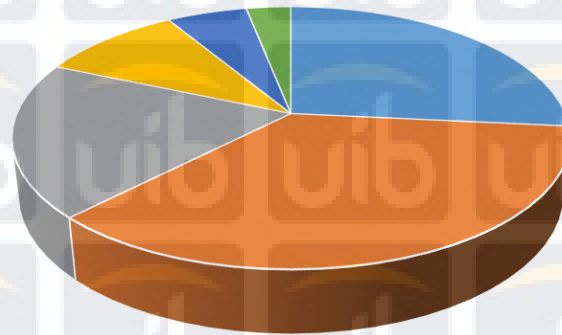
Data Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja



Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

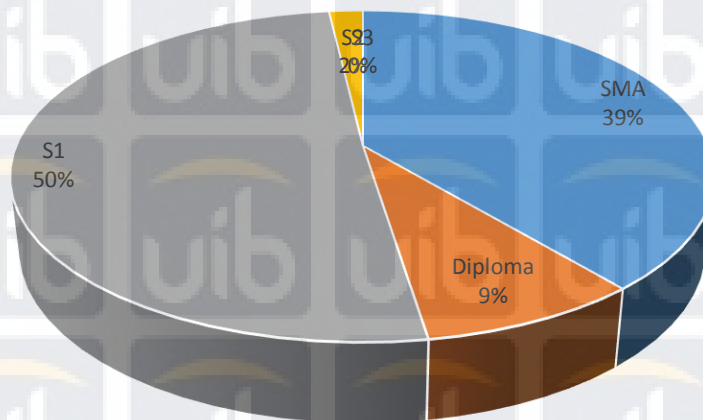


Data Responden Berdasarkan Usia



■ 18 tahun - 22 tahun ■ 23 tahun - 27 tahun ■ 28 tahun - 31 tahun
■ 32 tahun - 37 tahun ■ 38 tahun - 42 tahun ■ 43 tahun - 47 tahun ■ > 48 tahun

Data Responden Berdasarkan Pendidikan



■ SMA ■ Diploma ■ S1 ■ S2 ■ S3

HASIL UJI VALIDITAS

Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Perceived Team Influence	0,516	0,518	0,021	24.232	0,000
Perceived Individual Influence	0,537	0,536	0,029	18.272	0,000
Normative Commitment	0,545	0,547	0,030	18.325	0,000
Affective Commitment	0,544	0,545	0,032	17.090	0,000

HASIL UJI RELIABILITAS

Cronbach's Alpha

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Perceived Team Influence	0.717	0.714	0.039	18.511	0,000
Perceived Individual Influence	0.641	0.636	0.047	13.748	0,000
Normative Commitment	0.871	0.871	0.017	52.074	0,000
Affective Commitment	0.910	0.909	0.012	75.209	0,000

HASIL UJI R SQUARE ADJUSTED

Cronbach's Alpha

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>Affective Commitment</i>	0.988	0.988	0.002	585.517	0,000
<i>Perceived Individual Influence</i>	0.285	0.306	0.120	2.365	0,018
<i>Normative Commitment</i>	0.690	0.689	0.050	13.714	0,000

HASIL UJI MODEL STRUKTURAL

Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Perceived Team Influence → Perceived Individual Influence</i>	0.538	0.546	0.110	4.905	0,000
<i>Perceived Team Influence → Affective Commitment</i>	0.268	0.268	0.023	11.628	0,000
<i>Perceived Team Influence → Normative Commitment</i>	0.832	0.830	0.030	27.426	0.000
<i>Perceived Individual Influence → Affective Commitment</i>	0.009	0.007	0.015	0.599	0,550
<i>Normative Commitment → Affective Commitment</i>	0.756	0.758	0.021	35.791	0.000

KARTU BIMBINGAN
MATA KULIAH SKRIPSI



**UNIVERSITAS
INTERNASIONAL
BATAM**

Program Studi/Fakultas : Manajemen/Fakultas Ekonomi
Mahasiswa/NPM : Heny Septiani/1341248
Telp/Email Mahasiswa : 082174120662/sunnyagatha@gmail.com
Topik/Judul Skripsi : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi
Komitmen Organisasi pada Karyawan BPR di
Batam
Dosen Pembimbing : Agustinus Setyawan, ST., MM.

CATATAN ATAS PELAKSANAAN BIMBINGAN:

NO	HARI/ TANGGAL	AGENDA PEMBIMBINGAN/ YANG DIKONSULTASIKAN	CATATAN UNTUK DITINDAK LANJUTI	PARAF DOSEN
1.	18/07/17	Pengumpulan bab 1 - 3		
2.	20/07/17	Revisi bab 1 dan 2		
3.	24/07/17	Revisi bab 3		
4.	25/07/17	Pengumpulan Kuesioner		
5.	26/07/17	Revisi Kuesioner		
6.	03/08/17	Pembahasan bab 4		
7.	09/08/17	Pembahasan lanjut bab 4		
8.	08/08/17	Pembahasan bab 5		
9.	09/08/17	Pembahasan bab 1 - 5		
10.	10/08/17	Revisi bab 1 - 5		

BIOGRAPHY



Heny Septiani was born in Singkawang on September 15th, 1994. She graduated from Elementary School in Karuna Singkawang City in 2005, Junior High School Bruder Singkawang in 2009, and Senior High School Santo Ignasius Singkawang in 2013. She continued her education in economics by taking courses in management study program at Universitas Internasional Batam and took her bachelor's degree in Economics in 2017. She began the first research in 2016 as a process of preparing industrial work practice report by **“Analyzing and Implementation SWOT in Laundry Clinic Store”**. She started the second research on 2017 as a process of preparing the undergraduate thesis report with the title **“Analysis of Factors Affecting Commitment Organization on Employee in Rural Bank in Batam”**. The authors wish to accept criticism and constructive suggestions. Her active e-mail address is sunnyagatha@gmail.com.