



PENGARUH FAKTOR PERSONAL, ORGANISASIONAL DAN NON ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI PT. TELKOM MAKASSAR

Akhmad Jafar¹, Didin Harmawan²

¹ UIN Alauddin Makassar

² UIN Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasi pegawai PT Telkom Makassar. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional sebagai *variable independen*, dan komitmen organisasi sebagai *variable dependen*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dimana metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yang disebar kepada seluruh pegawai PT Telkom Makassar. Jumlah sampel yang digunakan berjumlah 186 responden. Dengan pengolahan data primer menggunakan teknik analisis *Statistical Package For Social Science* (SPSS) versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, karena nilai f -hitung $341,853 > f_{tabel} 3,05$ dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. Faktor personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, karena nilai t -hitung sebesar $7,473 > t_{tabel} 1,653$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Faktor organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, karena nilai t -hitung sebesar $3,156 > t_{tabel} 1,653$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Dan Faktor non organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, karena nilai t -hitung sebesar $1,981 > t_{tabel} 1,653$ dan nilai signifikan $0,04 < 0,05$.

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

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of personal factors, organizational factors, and non-organizational factors on organizational commitment of employees of PT Telkom Makassar. The variables used in this study are personal factors, organizational factors, and non-organizational factors as independent variables, and

*akhmad.jafar@uin-alauddin.ac.id, UIN Alauddin Makassar

<http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/ssbm>



organizational commitment as the dependent variable. This research is a quantitative research. Sources of data in this study are primary data where the data collection method uses a questionnaire method which is distributed to all employees of PT Telkom Makassar. The number of samples used was 186 respondents. By managing primary data using the Statistical Package For Social Science (SPSS) analysis technique version 22. The results of this study indicate that personal factors, organizational factors, and non-organizational factors simultaneously have a positive and significant effect on organizational commitment, because the f-count value is $341,853 > f_{table} 3.05$ with a probability value of $0.000 < 0.05$. Personal factors have a positive and significant effect on organizational commitment, because the t-count value is $7.473 > t_{table} 1.653$ and a significant value is $0.00 < 0.05$. Organizational factors have a positive and significant effect on organizational commitment, because the t-count value is $3.156 > t_{table} 1.653$ and the significant value is $0.00 < 0.05$. And non-organizational factors have a positive and significant effect on organizational commitment, because the t-count value is $1.981 > t_{table} 1.653$ and the significant value is $0.04 < 0.05$.

Keywords: *Personal, Organizational, Non-Organizational Factors, Commitment organization*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dunia yang ditandai dengan terbukanya persaingan independen di segala bidang merupakan tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Perusahaan-perusahaan di Indonesia perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan agar dapat bertahan, bahkan memenangkan persaingan. Perekonomian Indonesia sekarang ini semakin terbuka dan memaksa perusahaan-perusahaan Indonesia untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenis baik dalam negeri maupun luar negeri (Robbin, 2008).

Komitmen telah dikenal pasti sebagai faktor penting dalam menentukan keseluruhan sebuah organisasi. Sejak beberapa dekade yang lalu kajian mengenai komitmen telah meningkat dan menjadi subjek kajian yang populer dikalangan penyelidik. Salah satu aspek dalam lingkungan tempat kerja adalah aspek perlakuan pekerjaan yang mempunyai kaitan dengan motivasi pegawai dalam melaksanakan sesuatu tugas ialah sejauh mana tahap komitmen mereka organisasi itu. Kajian telah menunjukkan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi akan berusaha lebih daripada mereka yang mempunyai komitmen yang rendah (Larson, 2005).



Komitmen dibagi dalam dua jenis yaitu Komitmen Organisasional dan komitmen pekerjaan. Menurut Salancik (2005) dan Simon (2005) komitmen organisasional ialah nilai organisasi seperti untuk diri sendiri atau pegawai itu sendiri. Pegawai bersedia untuk menambahkan usaha dan pengorbanan demi untuk kebaikan organisasi. Masalah organisasi juga merupakan masalah yang perlu difikirkan oleh pekerja, oleh karena itu pegawai akan merasakan hubungan yang rapat antara dirinya dan organisasi. Pegawai akan menunjukkan kesetiaan terhadap organisasinya, merasa terancam apabila organisasi atau institusinya itu menerima kecaman, dilanda permasalahan dan sebagainya. pegawai berminat untuk merapatkan hubungan dengan orang-orang bertanggung jawab dalam organisasi, menjaga hubungan baik dalam pekerjaan, ingin dan minat untuk kekal setia dalam organisasinya walaupun ditawarkan dengan berbagai alternatif yang menarik.

Ketika komitmen seorang pegawai telah tinggi maka efektifitas sumber daya organisasi secara umum akan lebih terjamin. Ini karena Komitmen Organisasional merupakan bagian kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu penegakan kaidah prosedural menjadi bagian penting dalam membangun kepercayaan dan kejujuran dalam organisasi sehingga pada akhirnya memberikan efek positif terhadap Komitmen Organisasional secara menyeluruh. Indikasi yang paling jelas dapat dilihat dari rendahnya Komitmen Organisasional secara praktis adalah tingginya jumlah pegawai yang mangkir dan mengundurkan diri atau keluar dari organisasi. Menurut Morgan dan Hunt (1994) secara teori, komitmen dikategorikan ke dalam indikator komitmen afektif, kontinuan dan normatif.

Komitmen didefinisikan sebagai suatu keyakinan salah satu pihak bahwa membina hubungan dengan pihak lain merupakan hal yang penting yang berpengaruh terhadap manfaat optimal yang didapat oleh kedua belah pihak dalam berhubungan. Steers dan Porter (Sopiah, 2008: 164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu faktor *job expectations*, *psychological contract*, *job choice faktor*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal, faktor organisasional, meliputi *initial works experiences*, *job scope*, *supervision*, *goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab dan non-organisasional faktor, yang meliputi *availability of alternative jobs*.

Goal Setting Theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke, 1978. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan memengaruhi tindakannya dan konsekuensi kinerjanya.



PT. Telkom Indonesia adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Telkom merupakan salah satu BUMN yang 52,09% sahamnya saat ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia, dan 47,91% dimiliki oleh publik. Kondisi saat ini yang terjadi di PT. Telkom Makassar memperlihatkan kurang adanya tanggung jawab dalam mengemban tugas sebagai pegawai yang menjabat baik secara struktural maupun fungsional dan kurangnya motivasi dari dalam diri. Hal ini termasuk ke dalam faktor personal atau faktor dari pegawai itu sendiri yang dapat memengaruhi komitmen organisasi

Faktor organisasional memiliki permasalahan bahwa perusahaan kurang memiliki kepedulian kepada pegawai dan kurangnya pelayanan perusahaan kepada pegawai, begitu juga dengan faktor non organisasional karena gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan jam kerja, hal ini memengaruhi seorang pegawai untuk mencari perusahaan lain yang gajinya sesuai dengan jam kerja yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada falsafah positivisme, yang digunakan untuk penelitian pada populasi dan sampel tertentu. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meyakinkan sebuah fakta atau juga membuat prediksi akan sebuah teori yang dikeluarkan (Sugiyono, 2008).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek itu (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Indonesia yang berjumlah 346 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel *random sampling*.



DISKUSI

1. Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan di atas maka faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fransisca Fitri Kurnia Sari dan Tri Bodroastuti (2012) dalam judul penelitiannya "*Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT Kubota Indonesia)*". Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara simultan maupun parsial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam hal menentukan keseluruhan dari sebuah organisasi. Menurut Streers dan Porter (dalam Sopiah, 2008: 164), ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada sebuah organisasi yaitu faktor pertama yaitu personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factor*, dimana keseluruhan faktor tersebut akan membentuk komitmen awal pegawai. Faktor kedua yaitu organisasional yang meliputi *initial works experiences, job scope, supervision* dan *goal consistency organization*, dimana keseluruhan faktor ini akan membentuk dan memunculkan tanggungjawab pegawai. Faktor ketiga yaitu non organisasional yang meliputi *availability of alternative jobs*, dimana ketika pegawai mendapatkan alternatif pekerjaan lain yang lebih baik maka pegawai akan meninggalkan pekerjaannya. Berdasarkan *goal setting theory* menjelaskan bahwa ada pengaruh penetapan tujuan, tantangan, dan umpan balik terhadap kinerja seorang pegawai. Teori ini berangkat dari maksud untuk bekerja mencapai tujuan itu merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Artinya, tujuan-tujuan tersebut memberitahu pekerja mengenai apa yang harus dilakukan dan seberapa besar upaya yang harus dikerahkan. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya. Sedangkan variabel partisipasi anggaran, *psychological capital* dan komitmen organisasi sebagai faktor penentunya. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya (Suyanto, 2006: 36).

Dalam hal ini komitmen pegawai PT Telkom Makassar merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya. Komitemen



dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap perusahaan yang menunjukkan pegawai tersebut sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan mereka di PT Telkom Makassar. Dimana, pegawai tersebut akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya untuk membantuk perusahaan tersebut dalam hal mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan dilapangan, dimana faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional merupakan faktor penting karena memberikan kontribusi besar sebanyak 84,9% dalam hal mempengaruhi komitmen para pegawai PT Telkom Makassar.

2. Pengaruh Faktor Personal Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial di atas maka faktor personal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rofiq Faudy Akbar (2019) dalam judul penelitiannya "*Pengaruh Faktor Personal Terhadap Komitmen Organisasional Guru Madrasah*". Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa faktor personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru madrasah.

Faktor Personal adalah faktor dari dalam diri pegawai meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu. Motivasi merupakan faktor yang mendasar bagi prestasi kerja pegawai. Ada tiga jenis tingkatan motivasi seseorang pertama, motivasi yang didasarkan atas ketakutan (*fear motivation*), yaitu melakukan sesuatu karena takut jika tidak dilakukan maka sesuatu yang buruk akan terjadi. Kedua adalah, karena ingin mencapai sesuatu (*achievement motivation*), yaitu seseorang mau melakukan sesuatu karena dia ingin mencapai suatu sasaran atau prestasitertentu. Ketiga adalah, motivasi yang didorong oleh kekuatan dari dalam (*inner motivation*), karena didasarkan oleh misi dan tujuan hidupnya (Rosyiana, 2019: 47-48). Menurut Robbins (2008: 31), sebagian besar kepuasan dari beberapa orang ditentukan secara genetis atau turunan. Terhadap temuan ini tidak banyak yang dapat dilakukan perusahaan untuk mempengaruhi kepuasan kerja. Perusahaan disarankan untuk memusatkan perhatian pada seleksi penerimaan pegawai, yaitu menyaring keluar pembuat masalah yang negatif, seperti tidak bisa menyesuaikan diri, membuat kacau dan yang mendapatkan sedikit kepuasan dalam segala sesuatu di sekitar pekerjaan mereka.

Dalam hal ini faktor personal merupakan faktor yang bisa mempengaruhi komitmen pegawai pada PT Telkom Makassar yang merupakan harapan karyawan terhadap pekerjaan, kontrak psikologis serta faktor-faktor yang bisa mendukung pegawai tersebut secara individu untuk meningkatkan komitmennya dalam bekerja di PT Telkom Makassar. Sebagian besar responden memberikan jawaban

*ahmad.jafar@uin-alauddin.ac.id, UIN Alauddin Makassar

<http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/ssbm>



bahwa mereka bersemangat dan bertanggung jawab dalam hal mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Pegawai yang memiliki motivasi ini biasanya memiliki visi yang jauh ke depan, baginya bekerja bukan sekedar untuk memperoleh sesuatu (uang, harga diri, kebanggaan, dan prestasi) tetapi adalah proses belajar dan proses yang harus dilaluinya untuk mencapai misi hidupnya. Motivasi yang benar akan tumbuh dengan sendirinya ketika seorang pegawai telah dapat melihat visi yang jauh lebih besar dari sekedar pencapaian target. Sehingga setiap pegawai dalam perusahaan dapat bekerja dengan lebih efektif karena didorong oleh motivasi dari dalam dirinya. Keahlian dasar seorang pegawai juga memengaruhi komitmen organisasional pegawai itu sendiri. Ketika keahlian seseorang melewati standar yang diinginkan atau yang ditentukan perusahaan, bahkan melebihi standar. Apalagi memiliki keunikan dari pegawai yang lain dengan sendirinya pegawai tersebut memperoleh Komitmen Organisasional yang begitu tinggi.

3. Pengaruh Faktor Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa variabel faktor organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aris Munandar (2017) dalam judul penelitiannya "Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Karyawan PT KAI Daop Yogyakarta Stasiun Lempunyangan)". Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa faktor organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT KAI Daop Yogyakarta di Stasiun Lempunyangan.

Menurut Shukor (1991: 73), organisasi dan pegawai saling bergantung antara satu sama lain. Pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja. Sedangkan pegawai tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak organisasi. Minat terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen. Jadi pihak organisasi perlu merancang latihan dan kursus serta menetapkan waktu untuk menyiapkan kerja dan memberi semangat kepada pegawai supaya dapat memberikan komitmen yang lebih tinggi lagi dalam pekerjaan mereka. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Yusuf dan Syarif (2018: 134) bahwa tahap sumbangan dan komitmen kerja yang dihasilkan oleh pegawai adalah bergantung kepada sejauh mana pegawai puas dengan layanan yang diberi oleh pihak pengurusan. Sehingga kegagalan pihak perusahaan akan hilang ketika perusahaan memberikan layanan yang baik dan menganggap pegawai sebagai manusia. Komitmen pegawai juga ada kaitan dengan



sejauh manakah organisasi dan keputusan yang dibuat oleh pemimpin-pemimpin dalam organisasi tersebut.

Dalam hal ini faktor organisasional merupakan faktor yang bisa mempengaruhi komitmen pegawai pada PT Telkom Makassar karena kenyamanan yang diberikan oleh pihak perusahaan tentunya akan meningkatkan komitmen pegawai yang tinggi. Sebagian besar responden memberikan jawaban bahwa PT Telkom Makassar telah menyediakan alat dan saran yang tepat untuk menunjang pekerjaan mereka, tentunya dengan adanya fasilitas yang disediakan akan mempermudah para pegawai melakukan pekerjaannya dan secara psikologis pegawai tersebut juga akan merasakan bahwa kehadirannya sangat dihargai oleh pihak perusahaan.

4. Pengaruh Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa variabel faktor non organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aris Munandar (2017) dalam judul penelitiannya "*Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Karyawan PT KAI Daop Yogyakarta Stasiun Lempunyanan*". Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa faktor non organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT KAI Daop Yogyakarta di Stasiun Lempunyanan.

Menurut Steers dan Porter (Sopiah, 2008: 164) *non-organizational factors* meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya. Faktor non organisasional merupakan bagian dari pekerjaan. Sejumlah teori faktor utama dalam pekerjaan yang berusaha mengidentifikasi faktor non organisasional tugas dari pekerjaan-pekerjaan, bagaimana faktor utama dalam pekerjaan ini digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, serta hubungan dari faktor utama dalam pekerjaan tersebut dengan komitmen organisasional telah dihasilkan. Menurut Panggabean (2004:130), faktor utama dalam pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana pegawai menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya.

Faktor non organisasional merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya. Seorang pegawai dalam berkerja membutuhkan rekan kerja dan bawahan yang saling mendukung, saling percaya dan saling menghormati



tugas serta wewenang masing-masing sehingga didapat suatu proses kerja yang saling bersinergi atau sama lain dan saling membutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada saat tujuan perusahaan yang diinginkan dapat dicapai dan pencapaian itu didapat dari suatu proses kerja sama yang baik antar pegawai kemudian keberhasilan itu dihargai (tidak perlu pakai uang) oleh perusahaan disaat itulah komitmen organisasional pegawai didapat (Purba, 2005: 71).

Dalam hal ini faktor non organisasional merupakan faktor yang bisa mempengaruhi komitmen pegawai pada PT Telkom Makassar karena setiap pegawai tidak selamanya bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik-baik saja, terkadang terjadi tekanan dari luar atau stress, konflik pribadi dan lain-lainnya yang menyebabkan munculnya rasa jenuh akan pekerjaannya, batasan waktu dari pekerjaan dan lain-lainnya yang memungkinkan mereka ingin mencari alternatif lain pekerjaan. Sehingga perusahaan harus jeli melihat situasi tersebut agar tekanan pekerjaan tidak menjadi penghalang pegawai bekerja dengan baik dan tetap loyal dengan perusahaan, dengan cara mengadakan kegiatan *team work*, *family day*, jalan santai bersama dan kegiatan-kegiatan lainnya yang bisa menghilangkan perasaan negatif pegawai. Sebagian besar responden memberikan jawaban mereka selalu bekerja di PT Telkom Makassar sesuai dengan terget, visi dan misi dari PT Telkom Makassar.

PENELITIAN LANJUTAN

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV mengenai pengaruh faktor personal, organisasional dan non organisasional terhadap komitmen organisasi pada pegawai PT Telkom Makassar. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari analisis data menunjukkan faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai PT Telkom Makassar.
2. Berdasarkan hasil dari analisis data menunjukkan faktor personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai PT Telkom Makassar.
3. Berdasarkan hasil dari analisis data menunjukkan faktor organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai PT Telkom Makassar.
4. Berdasarkan hasil dari analisis data menunjukkan faktor non organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai PT Telkom Makassar



REFERENSI

- Akbar, Rofiq Faudy. 2019. *Pengaruh Faktor Personal Terhadap Komitmen Organisasional Guru Madrasah*. Jurnal Quality. Vol.7. No.1. h.1-16.
- Aziz Alimul, Hiidayat. 2007. *Metode Penelitian dan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Budiharjo, C. 2008. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Balai Latihan Kerja dan Industri Semarang)". Skripsi Tidak Dipublikasikan. Program sarjana. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Chungtai, A Amin Ali dan Rohail Zafar. 2006. "Antecedents and consequences of organizational Commitment Among Pakistan University Teacher" *Applied H.R.M research*, 2006, 11 (1) : 39-64.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine., Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill International Companies.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Edisi 4. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson, James, L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Griffin, 2004. *Manajemen*, alih bahasa Gina Gania. Erlangga: Jakarta.
- Husin, Hamid Djamhur, Ika Ruhana. 2014. *Pengaruh Variabel Personal, Organisasional, Dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional. Studi Pada Karyawan Perusahaan PT. PLN (Persero) APJ Malang Distribusi Jawa Timur*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.
- I Gede Wirajasa, Djahir Hamzah dan Otto R. Payangan (2008) *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Sistem Informasi Regional VII PT Telkom Kawasan Timur Indonesia*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. II tahun 2008.
- Indriantoro, N. dan Supomo, B. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM.



- Ismail, Rahmah, dan Abidin Syahida Zainal.2010. *Impact of workers' competence on their performance in the Malaysian private service sector. Business And Economic Horizon*. Volume 2: pp25-36.
- Kumar, K., & Gupta. (2008). Perceived Organizational Justice , Job Satisfaction and Turnover Intentions : A Co-relational Study
Perceived Organizational Justice, Job Satisfaction and Turnover Intentions : A Co-relational Study Introduction Perceived Organizational justice.
- Larson, P.A. 1984. File Organization: Implementation of a Method Guaranteeing Retrieval in One Access. *Communication of The ACM*, 27(7),670-677.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia. ANDI. Yogyakarta.
- McShane, Steven L., and Mary Ann VonGlinow, 2000, *Organizational Behavior*, McGraw-Hill Companies, Inc., USA.
- Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Newstrom, John W., Davis, Keith. 2007. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Erlangga : Jakarta.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational Behaviour: A Management Challenge*. Florida. The Dryden Press. 69.
- Noralal Ismail dan Norhasni Zainal Abiddin. 2010. Tinjauan Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Pekerja terhadap organisasi. *Dinamika Sosial Ekonomi*. Volume 6 N0. 1 Edisi Mei 2010
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purba, D. E, dan Seniati. A.N. L. 2004. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen terhadap Organisasional terhadap OCB. *Makara Social Humaniora*, vol. 8. No.3: 105-111
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*. Trjm. Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbin, Steven. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat : Jakarta
- Rosyiana, Iffah. 2019. *Innovative Behavior At Work: Tinjauan Psikologi Dan Implementasi Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.