

Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi (Pada Driver Grab di Kecamatan Lowokwaru Malang)

Mudasir *)

Rois Arifin **)

Khalikussabir *)**

E-mail : mudasirmaulana21@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The variables used in this study are personal factors, organizational factors, and non-organizational factors. The research objective is to describe the Organizational Commitment which includes Personal Factors, Organizational Factors and Non-Organizational Factors at Grab Drivers in Lowokwaru District Malang, to identify and analyze the significant influence of Personal Factors, Organizational Factors and Non-Organizational Factors simultaneously or partially on Organizational Commitment. driver Grab in Lowokwaru Malang District. The population in this study is the community driver restoin the District of Lowokwaru Malang, amounting to 90 drivers. The sample in this study amounted to 90 respondents. The sampling technique used in this research is saturated sampling technique. The data analysis method used is the Instrument Test, Multiple Linear Analysis, Hypothesis Test and Coefficient of Determination. From the results of the description analysis, it is concluded that in general the respondents agree with Personal Factors, Organizational Factors and Non-Organizational Factors also have a high enough Organizational Commitment, but in this study Non-Organizational Factors have no significant effect on Organizational Commitment. Based on the results of the Multiple Linear Regression Analysis, it can be seen that the Sig. from non-organizational factors of $0.818 > 0.05$. In the t test, it was concluded that personal factors, organizational factors and non-organizational factors simultaneously affected Organizational Commitment with the Sig. equal to $0.00 < 0.05$. This is evidenced by the coefficient of determination of the adjusted R Square value of 161, which means that the dependent variable has a contribution of 16.1% to the independent variable. As for partially but not significant effect on Non-Organizational Factors on Organizational Commitment as evidenced by each Beta coefficient on the t test for Personal Factors (0.325), Organizational Factors (0.252), Non-Organizational Factors (0.025) have no significant effect on Organizational Commitment. on the driver Grab in Lowokwaru Malang District.

Keywords: *Personal Factors, Organizational Factors, Non-Organizational Factors and Organizational Commitment.*

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah.

Komitmen merupakan salah satu unsur penting bagi perkembangan suatu organisasi maupun personal. Orang akan dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap suatu organisasi apabila mampu memperhatikan beberapa hal, diantaranya: (1) memiliki keinginan yang sangat kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi; (2) bersedia untuk selalu mengedepankan kepentingan organisasi; (3) memiliki sikap percaya penuh terhadap nilai serta tujuan yang akan dicapai organisasi. Menurut Kreitner, Robbert dan Kinicki (2014:165) yakni komitmen organisasi adalah cerminan seorang karyawan sejauh mana memahami organisasi tempat dia bekerja dan terikat kepada visi dan misi dari organisasi itu sendiri. Komitmen dikenal sebagai faktor yang sangat mempengaruhi bagaimana suatu organisasi maupun personal mampu bertahan dan berkembang.

Sebagai salah satu faktor penting, maka komitmen sangat dibutuhkan ditambah dengan era globalisasi yang semakin maju pesat yang sedikit banyak merubah kehidupan masyarakat baik dari cara pandang maupun perilaku dari segi ekonomi, sosial dan budaya dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Kemajuan Teknologi dan Informasi (IPTEK) juga mendorong semakin banyaknya persaingan dibidang wirausaha di Dunia salah satunya di Indonesia. Persaingan dibidang wirausaha menuntut para pembuat usaha untuk terus menggali ide kreatif serta strategis demi keberlanjutan sebuah usaha yang juga sangat membutuhkan komitmen tinggi bagi keberlanjutan usaha atau organisasi. Pemerintah Indonesia sejak tahun 1999 telah memulai gerakan berbasis teknologi informasi. Sejak saat itu, masyarakat tidak terlepas dari pemanfaatan serta peran teknologi dalam menunjang kehidupan sehari-hari. Salah satu jenis usaha yang telah berkembang dimasyarakat atas peran serta dari kemajuan teknologi adalah transportasi online, salah satunya *Grab*.

Grab merupakan salah satu perusahaan yang dikembangkan berdasarkan perkembangan teknologi yang salah satu tujuannya untuk menunjang kesejahteraan masyarakat diberbagai sektor terutama disektor informal di Indonesia. Hingga saat ini *Grab* telah beroperasi hampir diseluruh wilayah besar di Indonesia. Sebelum berkembang pesat di Indonesia, *Grab* telah lebih dulu berkembang dan dikatakan sebagai perusahaan multimedia online terbesar di Asia Tenggara.

Sebagai perusahaan yang cukup besar, *Grab* telah memberikan peluang kerja bagi banyak masyarakat. Sebagai perusahaan yang telah banyak merekrut karyawan tentu *Grab* memiliki komitmen yang baik agar system berjalan dengan baik pula. Komitmen diartikan sebagai sebuah keyakinan bahwa antara pihak yang satu dengan pihak yang lain harus memiliki hubungan yang baik demi tercapainya manfaat serta tujuan optimal. Tidak hanya dari pihak perusahaan, pekerja ataupun karyawan

juga dituntut untuk memiliki komitmen penuh atas suatu organisasi dalam hal ini *Grab* sebagai perusahaan yang menaungi para pekerja.

Dalam hal komitmen, ada beberapa faktor yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur seberapa besar para pekerja *Grab* dalam hal ini *Driver Grab* memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan serta dapat memberikan keuntungan secara personal bagi *Driver Grab* itu sendiri. Beberapa faktor dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi atau menentukan apakah seorang *Driver Grab* memiliki Komitmen yang baik adalah faktor personal. Faktor personal diantaranya terdiri dari ekspektasi, kontrak psikologi, faktor pilihan pekerjaan, serta karakter secara personal. Faktor personal merupakan faktor mendasar yang berada dari dalam diri karyawan atau pekerja yang meliputi beberapa unsur yaitu adanya harapan dari pekerjaan yang dilakukan, karyawan melakukan suatu pekerjaan atas dasar adanya keinginan tertentu seperti ingin memperoleh pendapatan serta kompensasi lebih dari pekerjaan yang dilakukan.

Faktor lain yang mempengaruhi Komitmen Organisasi *Grab* adalah Faktor Organisasional. Faktor organisasional merupakan faktor yang bersumber dari diri personal pekerja dalam hal ini *Driver Grab*. Perusahaan *Grab* dituntut untuk memiliki kemampuan berpikir serta tenaga yang harus selalu disumbangkan antar pihak perusahaan dan para pekerja dalam hal ini *Driver Grab*. Jika faktor organisasional telah sesuai dengan apa yang menjadi tujuan serta harapan perusahaan maupun karyawan (*Driver Grab*) maka secara tidak langsung faktor organisasional akan mampu tercapai dengan baik. Faktor organisasional terbentuk karena adanya visi misi yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi sebagai bentuk tanggung jawab dari karyawan atau pegawai dalam hal ini *Driver Grab*. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi dituntut untuk terus memberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuan dari para karyawan atau pegawai.

Faktor terakhir yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah faktor yang tidak organisasional. Faktor yang tidak organisasional merupakan faktor yang bersumber di luar diri personal perusahaan maupun pekerja atau karyawan (*Driver Grab*). Tolak ukur dari faktor non organisasional dilihat dari tingkat kemampuan dan kecakapan yang dimiliki serta pilihan pekerjaan yang disesuaikan dengan tingkat pendidikan serta jenis pekerjaan yang diinginkan. (Rahayu, 2011) menyebutkan adapun unsur yang terdapat dalam faktor non organisasional adalah tingkat kecakapan yang dimiliki oleh pekerja (*Driver Grab*). Kecakapan dalam hal ini mencakup kemampuan dan ketelitian yang dimiliki serta pekerjaan pilihan dalam hal ini apakah pekerjaan tersebut telah sesuai dengan tingkat pendidikan serta kesesuaian pekerjaan dengan keinginan yang ingin dicapai. Selain itu faktor non organisasional akan sangat mempengaruhi apakah karyawan atau pegawai akan tetap bertahan pada pekerjaan sekarang atau beralih kepekerjaan lain yang dianggap lebih baik dan lebih menguntungkan.

Rumusan Masalah

Dari penjelasan di atas, maka rumusan masalah yang terdapat dalam riset ini ialah:

- a. Bagaimana pengaruh faktor personal, organisasional, dan non organisasional secara simultan terhadap komitmen organisasi *Driver Grab* di Kecamatan Lowokwaru Malang?
- b. Bagaimana pengaruh faktor personal terhadap komitmen organisasi *Driver Grab* di Kecamatan Lowokwaru Malang?
- c. Bagaimana pengaruh faktor organisasional terhadap komitmen organisasi *Driver Grab* di Kecamatan Lowokwaru Malang?
- d. Bagaimana pengaruh faktor non organisasional terhadap faktor komitmen organisasi *Driver Grab* di Kecamatan Lowokwaru Malang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas serta masalah yang dicantumkan, dengan begitu tujuan penelitian ini untuk dilakukan ialah sebagai berikut:

- a. Supaya mengetahui dan mengamati pengaruh dari faktor personal, organisasional, dan non organisasional secara bersamaan terhadap komitmen organisasi *Driver Grab* di Kecamatan Lowokwaru Malang.
- b. Supaya mengetahui maupun menganalisis pengaruh dari faktor pribadi (personal) terhadap komitmen organisasi *Driver Grab* di Kecamatan Lowokwaru Malang.
- c. Supaya mengetahui dan menganalisis pengaruh dari faktor organisasional pada komitmen kerja *Driver Grab* di Kecamatan Lowokwaru Malang.
- d. Supaya mengetahui dan menganalisis pengaruh dari faktor tidak organisasional terhadap komitmen organisasi *Driver Grab* di Kecamatan Lowokwaru Malang.

Tinjauan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Komitmen Organisasi

Zurnali (2010:88), komitmen organisasi yakni keadaan psikologis yang ditandai dengan hubungan seorang pegawai dengan suatu badan usaha (organisasi) atau keterkaitannya sehingga dapat mendiktrin seorang pegawai akan tetap *stay* pada badan usaha (organisasi) atau yang tidak ditanda dengan tiga hal, yaitu: perasaan emosional organisasi (terjadi apabila karyawan memiliki ikatan pada organisasi secara emosional maupun secara psikologis terhadap organisasi), komitmen keberlanjutan (akan ada ketika salah satu pegawai akan tetap *stay* pada suatu badan usaha karena menginginkan upah dan hal yang menguntungkan lainnya, pegawai itu tidak bisa melihat pekerjaan yang lain yaitu yang sesuai seperti kemampuan yang dimilikinya) dan komitmen normatif (timbul dari kemampuan maupun karakteristik dari karyawan itu sendiri).

Faktor Personal

Robbins dkk (2014:71) faktor personal adalah faktor yang berasal dari dalam diri personal serta menyangkut berbagai hal yang menyangkut dengan kondisi personal yang secara langsung mempengaruhi tingkat komitmen.

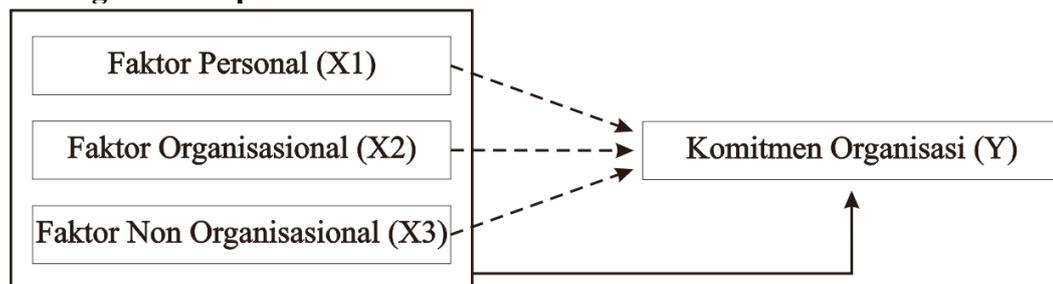
Faktor Organisasional

Robbins dkk (2014:82) menjelaskan tentang organisasi adalah kesatuan (*entity*) *social* yang dikoordinir dengan kesadaran penuh dan dengan sebuah batasan relatif yang dapat ditandai dengan melakukan suatu pekerjaan dengan alasan keinginan organisasi secara berkelanjutan sehingga mendapatkan tujuan yang di inginkan bersama maupun rencana dari suatu perusahaan itu sendiri.

Faktor Non Organisasional

Triatna (2015:122) berpendapat bahwa faktor non organisasi dilingkungan kerja tentu atasan dan bawahan saling membutuhkan antara satu sama lain serta saling mendukung pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lain.

Kerangka Konseptual



Keterangan :

Simultan : —————>

Parsial : - - - - ->

Hipotesis

- H₁ : Diduga faktor pribadi (personal), faktor badan usaha (organisasional) dan faktor tidak organisasional memiliki pengaruh secara bersamaan pada komitmen organisasi.
- H₂ : Diduga faktor personal berpengaruh secara parsial terhadap tingkat komitmen organisasi *Driver* Grab Kecamatan Lowokwaru Malang.
- H₃ : Diduga faktor organisasional berpengaruh secara parsial terhadap tingkat komitmen organisasi *Driver* Grab Kecamatan Lowokwaru Malang.
- H₄ : Diduga Faktor tidak organisasional memiliki pengaruh secara tersendiri (parsial) terhadap tingkat komitmen organisasi *Driver* Grab Kecamatan Lowokwaru Malang.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi ialah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek sehingga mempunyai kuantitas dan karakter tertentu yang sudah ditetapkan oleh penulis supaya dipelajari dan sehingga mendapatkan suatu kesimpulannya (Sugiyono, 2015:135). Adapun populasi pada riset peneliti ini adalah *Driver* Grab di Kecamatan Lowokwaru Malang. Penulis mengambil 8 (delapan) komunitas yang anggotanya 8-14 anggota yang biasa beroperasi di Kecamatan Lowokwaru total dari 8 (delapan) komunitas tersebut adalah 90 *driver*.

2. Sampel

Sampel merupakan bentuk dari total dan karakteristik yang sudah dimiliki oleh populasi itu sendiri. Adapun tata cara memperoleh sampel dalam penelitian penulis adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2012:81) Sampling jenuh ialah teknik penetapan sampel apabila semua anggota populasi di manfaatkan atau dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Mengingat jumlah 8 (delapan) komunitas Grab yang berada di Kecamatan Lowokwaru Malang berjumlah 90 *driver* yang di jadikan responden dalam penelitian.

Metode Analisis Data

1. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013:52-59) cara untuk mengukur valid atau tidaknya dapat dilakukan dengan melakukan keterkaitan antar nilai butir pertanyaan dengan jumlah nilai konstruk maupun variabel.

Hasil Uji Validitas (Tabel 1)

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Faktor Personal (X1)	X1.1	0,776	0,2050	Valid
	X1.2	0,666	0,2050	
	X1.3	0,717	0,2050	
	X1.4	0,730	0,2050	
	X1.5	0,710	0,2050	
	X1.6	0,712	0,2050	
Faktor Organisasional (X2)	X2.1	0,742	0,2050	Valid
	X2.2	0,720	0,2050	
	X2.3	0,713	0,2050	
	X2.4	0,741	0,2050	
	X2.5	0,761	0,2050	
	X2.6	0,691	0,2050	
Faktor Non Organisasional (X3)	X3.1	0,697	0,2050	Valid
	X3.2	0,705	0,2050	
	X3.3	0,700	0,2050	
	X3.4	0,758	0,2050	
	X3.5	0,764	0,2050	
	X3.6	0,690	0,2050	
Komitmen Organisasi (Y)	Y.1	0,731	0,2050	Valid
	Y.2	0,783	0,2050	
	Y.3	0,739	0,2050	
	Y.4	0,766	0,2050	
	Y.5	0,741	0,2050	
	Y.6	0,649	0,2050	

Terlihat pada tabel 1 bahwa nilai nilai dari R Hitung > (lebih besar) dari pada nilai R tabel dengan nilai tersebut dapat dikatakan Valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah alat yang digunakan untuk mengukur suatu angket yang dikatakan sebagai indikator dari suatu variabel (Ghozali, 2011).

Hasil Uji Reliabilitas (Tabel 2)

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Faktor Personal	0,811	Reliabel
2	Faktor Organisasional	0,820	Reliabel
3	Faktor Non Organisasional	0,812	Reliabel
4	Komitmen Organisasi	0,828	Reliabel

Terlihat pada tabel 2 hasil *Cronbach's Alpha* > dari 0,60 sehingga data yang didapat bisa dikatakan reliabel dan bisa dipergunakan sebagai alat ukur yang dipercaya.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji suatu variabel sehingga mengetahui apakah variabel dalam sebuah model regresi (variabel *independen* dan variabel *dependen*) atau kedua variabel mempunyai kontribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016:154).

Hasil Uji Normalitas (Tabel 3)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.64359223
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.049
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.784
Asymp. Sig. (2-tailed)		.570

a. Test distribution is Normal.

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa hasil dari nilai *Komogorov-Smirnov Z* sebesar 0,784 > 0,05. Dengan nilai tersebut dapat di nyatakan bahwa uji data yang didapatkan dipastikan normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Pendapat Ghozali (2016:103), Uji *multikolinieritas* dilakukan untuk menguji suatu variabel variabel tersebut dikategorikan model regresi ataupun dilihat korelasi antara variabel *independen* (variabel bebas) atau tidak temukan sama sekali.

Hasil Uji Multikolinieritas (Tabel 4)

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.616	3.453		2.206	.030		
	F. Personal	.325	.110	.302	2.953	.004	.899	1.113
	F. Organisasional	.252	.106	.238	2.363	.020	.932	1.073
	F. Non Organisasional	.025	.108	.023	.231	.818	.941	1.063

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil tabel 4 tersebut dipastikan bahwa nominal *VIF Variance Inflation Factor (VIF)* ialah 1,113 sebagai variabel Faktor Personal (X1), 1,073 sebagai variabel Faktor Organisasional (X2) dan 1,063 sebagai variabel Faktor Non Organisasional (X3). Dari ke-tiga variabel yang disebutkan mempunyai nilai $VIF < 10$. Dengan seperti itu maka bisa dipastikan variabel independen atau variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah didalam model regresi terdapat ketidaksesuaian *varianse* antara residual satu pengamatan-kepengamatan yang lainnya (Ghozali, 2016:134).

Hasil Uji Heterokedastisitas (Tabel 5)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.298	1.861		2.848	.006
	F. Personal	-.027	.059	-.051	-.455	.651
	F. Organisasional	-.073	.057	-.140	-1.272	.207
	F. Non Organisasional	.036	.058	.069	.628	.532

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil tabel 5 tersebut kesimpulannya ialah nilai sig. pada variabel Faktor Personal (X1) adalah 0,651, variabel Faktor Organisasional (X2) ialah 0,207, dan pada variabel Faktor Non Organisasional ialah 0,532. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Pendapat Sugiyono (2012:275) analisis regresi linier berganda dipakai agar bisa mengukur dan bisa melihat gambaran bagaimana kondisi (naik dan turunnya) variabel terikat apabila, terdapat lebih variabel bebas sebagai sumber prediktor dirubah (dinaik turunkan nilainya).

Persamaan regresi linier berganda bisa dirumuskan menjadi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 7.616 + 0,325 X_1 + 0,253 X_2 + 0,025 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Komitmen organisasi

X₁ : Personal

X₂ : Organisasional

X₃ : Non organisasional

a : Konstanta

b₁, b₂, b₃ : Koefisien regresi untuk variabel X₁, X₂, X₃

e : Error

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Tabel 6)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.616	3.453		2.206	.030
	Personal	.325	.110	.302	2.953	.004
	Organisasional	.252	.106	.238	2.363	.020
	Non Organisasional	.025	.108	.023	.231	.818

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dapat dilihat pada tabel 6 tersebut bahwa persamaan regresi linier berganda bisa disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Y = bila variable independen akan diramalkan oleh beberapa variable dependen maka Komitmen Organisasi adalah yang menjadi variabel terikat dalam penelitian yang nilainya diprediksi oleh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional.
- 2) Konstanta (a) 7.616 ialah output dari *value* konstanta, maka apabila nilai Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional bernilai nol (0), maka nilai Komitmen Organisasi adalah tetap 7.616.
- 3) b₁ = Koefisien regresi Faktor Personal (X₁) dengan *value* 0,325 (Berpengaruh signifikan), disimpulkan bahwa apabila variabel penelitian Faktor Personal meningkat, maka variable Komitmen Organisasi meningkat.

- 4) b_2 = Koefisien regresi penelitian Faktor Organisasional (x_2) 0,252 (Berpengaruh signifikan), disimpulkan bahwa apabila variabel penelitian Faktor Organisasional meningkat, maka Komitmen Organisasi meningkat.
- 5) b_3 = Koefisien regresi penelitian variabel Faktor Non Organisasional (X_3) dengan 0,025 (berpengaruh tidak signifikan), diketahui yaitu apabila variabel penelitian Faktor Non Organisasional meningkat, maka Komitmen Organisasi meningkat.

5. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji statistik F dilakukan supaya bisa mengetahui apakah variabel bebas (*independen*) secara simultan memiliki pengaruh pada variabel terikat (Ghozali, 2016:96).

Hasil Uji F (Tabel 7)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	447.398	3	149.133	6.683	.000 ^a
	Residual	1919.102	86	22.315		
	Total	2366.500	89			

a. Predictors: (Constant), Non Organisasional, Organisasional, Personal

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan table 7 tersebut maka bisa diterangkan bahwa nilai *f_{hitung}* bernilai 6.683 dengan tingkat kepercayaan dari nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka secara simultan Faktor pribadi (personal), Faktor Organisasional dan Faktor tidak Organisasional memiliki pengaruh positif pada Komitmen Organisasi.

b. Uji t

Uji t dilakukan agar bisa mengetahui bagaimana besarnya pengaruh satu variabel penjelas secara tersendiri dalam menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2016:97).

Hasil Uji t (Tabel 7)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.616	3.453		2.206	.030
	Personal	.325	.110	.302	2.953	.004
	Organisasional	.252	.106	.238	2.363	.020
	Non Organisasional	.025	.108	.023	.231	.818

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 7 tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1) Variabel Faktor Personal

Berdasarkan tabel 7 kesimpulannya bahwa variabel Faktor Personal menunjukkan dengan nominal t hitung 2.953 dan nominal sebesar $0,004 < 0,05$ sehingga dikatakan bahwa ada pengaruh positif antara Faktor Personal dengan Komitmen Organisasi.

2) Variabel Faktor Organisasional

Berdasarkan tabel 7 kesimpulannya variabel Faktor Organisasional menunjukkan nominal t hitung 2.363 dan nominal signifikansi senilai $0,020 > 0,05$ sehingga bisa dinyatakan bahwa ada pengaruh signifikan variable Faktor Organisasional pada Komitmen Organisasi.

3) Variabel Faktor Non Organisasional

Dilihat dari tabel 7 kesimpulannya variabel Faktor Non Organisasional menunjukkan nominal t hitung sebesar 231 dan nominal sig. bernilai $0,818 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan yaitu berpengaruh tidak signifikan antara Faktor tidak Organisasional pada Komitmen perusahaan (organisasi).

6. Koefisien Determinasi

Angka yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel terikat (independen) bisa memberikan sebagian informasi yang di inginkan oleh penulis sehingga penulis bisa meramalkan variasi variabel bebas atau dependen (Ghozali, 2009:99).

Hasil Koefisien Determinasi (Tabel 8)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 ^a	.189	.161	4.72389

a. Predictors: (Constant), Non Organisasional, Organisasional,

Dari hasil tabel 8 tersebut maka dapat diketahui seluruh nominal adjusted R square ialah 0,161. Yang diartikan bahwa seluruh variabel dependen ialah Faktor pribadi (personal), Faktor Organisasional dan Faktor tidak Organisasional memiliki sumbangsi secara simultan (bersamaan) senilai 16,1% pada variabel independen ialah Komitmen Organisasi. Adapun *value* 83,9% ialah sisa yang bisa dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dicantumkan dpada riset (penelitian) ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Faktor Pribadi (Personal), Faktor Organisasional Dan Faktor Tidak Organisasional Pada Komitmen Organisasi Secara Bersamaan (Simultan)

Berdasarkan *output* yang sudah didapatkan untuk Variabel Komitmen Organisasi diuji secara Simultan pada Uji F hasilnya secara simultan berpengaruh. Maka dapat diasumsikan yakni Variabel Faktor Pribadi (Personal), Faktor Organisasional dan Faktor Tidak Organisasional berpengaruh secara Simultan (bersama-sama) pada Komitmen Organisasi. Riset (Penelitian) ini juga sejalan dengan riset (penelitian) sebelumnya yang diteliti oleh Irfan, dkk (2015) pada pengujian uji F. Juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Munandar (2017) pada pengujian uji F.

Pengaruh Faktor Pribadi (Personal), Faktor Organisasional dan Faktor Tidak Organisasional Pada Komitmen Organisasi secara Tersendiri (Parsial).

Pengaruh Faktor Pribadi (Personal) pada Komitmen Perusahaan (Organisasi) Secara Parsial.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa Variabel Faktor Personal Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi ditunjukkan oleh uji t parsial yang telah dilakukan. Maka hasil tersebut dinyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari variable Faktor Personal terhadap Komitmen Organisasi pada Driver Grab di Kecamatan Lowokwaru Malang. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur'Asiah, dkk (2020) pada pengujian uji t secara parsial.

Pengaruh Faktor Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Secara Parsial.

Berdasarkan Output dari penelitian diketahui Variabel Faktor Organisasional memiliki pengaruh pada Komitmen perusahaan (organisasi) pada pengujian t secara parsial. Maka *output* diatas menyimpulkan terdapat pengaruh yang positif dari variable Faktor organisasional pada Komitmen Organisasi pada Driver Grab di Kecamatan Lowokwaru Malang. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyono dan Bidayati (2018) pada pengujian uji t secara parsial.

Pengaruh Faktor Tidak Organisasional Pada Komitmen Perusahaan (Organisasi) Secara Tersendiri (parsial).

Berdasarkan *output Riset* (penelitian) diketahui Variabel Faktor Tidak Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan pada Komitmen Organisasi ditunjukkan oleh uji t parsial yang telah dilakukan maka hasilnya dinyatakan adanya pengaruh yang tidak signifikan dari variabel Faktor Tidak Organisasional pada Komitmen Perusahaan (Organisasi) Terhadap Driver Grab di Kecamatan Lowokwaru Malang. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winata (2017) pada pengujian uji t secara parsial.

Simpulan Dan Saran

Simpulan.

Riset (Penelitian) yang dilakukan ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Faktor Pribadi (Personal), Faktor Organisasional dan Faktor Tidak Organisasional Pada Komitmen Organisasi pada Driver Grab di Kecamatan Lowokwaru Malang. Responden dalam penelitian ini berjumlah 90 *driver* Grab yang merupakan mitra dari Grab *Center* Jawa Timur. Dari data yang sudah didapatkan pada penelitian ini dan pengujian yang sudah dilakukan pada permasalahan dengan melakukan model regresi linier berganda, maka dapat diartikan bahwa :

- a. Variabel Faktor Pribadi (Personal), Faktor Organisasional dan Faktor Tidak Organisasional memiliki pengaruh secara bersamaan (simultan) pada Komitmen Organisasi
- b. Secara parsial variabel Faktor Personal berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
- c. Secara tersendiri (parsial) variabel Faktor Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Secara parsial variabel Faktor Non Organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Dapat diartikan bahwa Faktor Non Organisasional merupakan faktor yang berada di luar dari organisasi dalam hal ini tidak mempengaruhi komitmen organisasi dimana faktor ini juga memberikan alternatif kepada mitra *driver* Grab untuk bertahan atau beralih ke pekerjaan lain.

Saran.

Dilihat dari simpulan yang diperoleh dalam *riset* (penelitian) ini, sehingga dapat dilampirkan beberapa saran yaitu :

- a. Bagi penulis setelah ini diharap mengimplementasikan pengamatan terlebih dahulu agar kuesioner dapat menambahkan cara pelaksanaan wawancara secara langsung, supaya data yang dari responden akan tergambar dari keadaan yang sebenarnya.
- b. Bagi penulis setelah ini diharap agar bisa mengkaji lebih kongkrit lagi dan secara menyeluruh tentang masalah-masalah dari beberapa penelitian, yang sesuai praktek yang benar dimana yang terjadi

dilapangan ataupun sebuah gagasan yang sejalan. Sehingga riset (penelitian) setelah ini bisa lebih bermanfaat dari hasil yang didapat.

Daftar Pustaka

- Asiah, dkk (2020). Pengaruh Faktor Personal, dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional pada BPJS Kesehatan Kota Bogor. Bogor. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Ibn Khaldun Bogor.
- Ghozali, Imam (2009). “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*“. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irfan, dkk (2015). Pengaruh Faktor Individu dan Faktor Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Guru SMAN di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat. Mataram. Universitas Mataram.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyono I dan Bidayati. U. (2018). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. AJB Bumi Putra Gondomanan Yogyakarta. Yogyakarta. Jurnal. Universitas Ahmad Dahlan.
- Munandar, Aris. (2017). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non-Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional pada Pt. KAI daop 6 Yogyakarta. Jurnal. Universitas PGRIYogyakarta.
- Rahayu (2011). *Hubungan antara komitmen organisasi,kepuasan kerja dan niat berpindah auditor*. 14.1-30
- Robbins, dkk (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Triatna, C (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Winata, M.T.A. (2017). *Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi pada Driver Gojek Solo. Surakarta*. Jurnal. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Zurnali, Cut. (2010). *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment And Customer Orientation: Knowledge Worker – Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Unpad Press.

Mudasir *) Adalah Alumni FEB Unisma

Rois Arifin **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Khalikussabir ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma