

**HUBUNGAN PERILAKU KEANGGOTAAN ORGANISASI DENGAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN
DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : M. ANDRI HERMAWAN
NPM : 1405160588
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muehtar Basri No. 2 (051) 3622459 Padang 2017



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangya yang diselenggarakan pada hari Rabu tanggal 28 Maret 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

Nama : M. ANDRI HERMAN
N P M : 105160588
Program Studi : MANAJEMEN ORGANISASI
Judul Skripsi : PERILAKU KEANGGAPAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGIJI

Penguji I

Penguji II

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

BODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M

Pembimbing

RINI ASTUTI, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jln. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA : M. ANDRI HERMAWAN
NPM : 1405160588
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : HUBUNGAN PERILAKU KEANGGOTAAN ORGANISASI
DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA
KARYAWAN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi



RINI ASTUTI, SE., MM

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis UMSU



H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : M. Andri Hermawan
NPM : 1405160508
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 23 Feb 2020
Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL



819A1AFF000534166

6000
ENAM RIBU RUPIAH



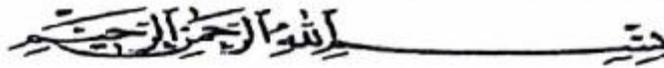
M. Andri Hermawan

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : M. ANDRI HERMAWAN
NPM : 1405160588
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : HUBUNGAN PERILAKU KEANGGOTAAN ORGANISASI
DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA
KARYAWAN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA

| TANGGAL | MATERI BIMBINGAN | PARAF | KETERANGAN |
|---------|---|-------|------------|
| 9/3-18 | BAB IV - Jelaskan deskripsi Karakteristik Responden | | |
| 10/3-18 | - pembahasan, dijelaskan di kari dan penelitian pendahuluan | | |
| 10/3-18 | - Kesimpulan & saran - Daftar pustaka - Lampiran - Daftar isi, Daftar gambar, Daftar tabel - Abstrak | | |
| 26/3-18 | - Aca sidang Meja hijau | | |

Pembimbing Skripsi

RINI ASTUTI, S.E., M.M

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si

ABSTRAK

M. Andri Hermawan. NPM 1405160588. Hubungan Perilaku Keanggotaan Organisasi dengan Komitmen Organisasional pada Karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Komitmen Organisasional adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan status keanggotaan dalam organisasi tersebut. Perilaku Keanggotaan Organisasi merupakan perilaku individu yang ekstra, yang secara tidak langsung dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dari setiap variabel yang penulis teliti dan yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah untuk memperluas pengetahuan penulis tentang sumber daya manusia, khususnya tentang perilaku keanggotaan organisasi dan komitmen organisasional pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah asumsi klasik, regresi linier sederhana, uji t. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara bersama - sama Perilaku Keanggotaan Organisasi (X) memiliki hubungan yang signifikan dengan Komitmen Organisasional (Y).

Kata Kunci : Perilaku Keanggotaan Organisasi, Komitmen Organisasional

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji bagi Allah, yang telah memberikan begitu banyak limpahan nikmatnya sehingga saya mampu melewati proses demi proses menuju sehingga saya mampu berjalan sejauh ini dan menyelesaikan skripsi saya yang berjudul **“Hubungan Perilaku Keanggotaan Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara”**. Sholawat beserta salam saya persembahkan kepada Rasulullah SAW, sosok suri tauladan bagi hidup dan kehidupan kita sehari-hari.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, maka dari itu saya meminta kritik dan saran dari para pembaca. Skripsi ini dapat tersusun bukan hanya karena diri saya sendiri, tetapi karena banyak pihak yang telah membantu saya dalam menyelesaikan laporan ini melalui bimbingan yang diberikan. Maka dengan kerendahan hati saya mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Kedua Orang Tua saya (Irwan Syam & Linawati) yang selama ini mendukung, mengasihi dan mendoakan saya sampai sejauh ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara beserta jajarannya.

3. Bapak Januri S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bu Rini Astuti, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi saya yang selama ini telah memberikan saya dukungan dalam mengerjakan skripsi ini melalui arahan dan bimbingan yang telah diberikan.
7. Bapak & Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selama ini telah mengajarkan saya selama perkuliahan.
8. Staff/Pegawai Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu saya dalam hal administrasi dari awal perkuliahan sampai pada saat ini.
9. Rekan-rekan dari Kelas H Manajemen Pagi dan Q Manajemen Malam Stambuk 2014 yang selama ini telah menemani saya selama perkuliahan.
10. Seluruh Kader dan rekan seperjuangan PK IMM FEB UMSU
11. Seluruh rekan-rekan dan pihak lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu

Dalam menyusun skripsi ini saya berusaha sebaik mungkin dalam mencari berbagai referensi untuk menyelesaikannya. Apabila ada kekurangan pada proosal ini, saya memohon maaf sebesar-besarnya karena saya hanyalah hamba Allah yang penuh dengan kekurangan dan masih harus banyak belajar serta diberi bimbingan. Saya menerima kritik dan saran yang membangun dari para pembaca. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Billahi Fii Sabilil Haq Fastabiqul Khairat

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Maret 2018

M. ANDRI HERMAWAN
1405160588

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL..... | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | ix |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 4 |
| C. Batasan dan Rumusan Masalah | 5 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 8 |
| A. Uraian Teori | 8 |
| 1. Perilaku Keanggotaan Organisasi..... | 8 |
| a. Pengertian Perilaku Keanggotaan Organisasi..... | 8 |
| b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Keanggotaan Organisasi | 11 |
| c. Manfaat Perilaku Keanggotaan Organisasi..... | 14 |
| d. Indikator Perilaku Keanggotaan Organisasi | 17 |
| 2. Komitmen Organisasional | 18 |
| a. Pengertian Komitmen Organisasional..... | 18 |
| b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional .. | 19 |
| c. Manfaat Komitmen Organisasional | 20 |
| d. Pilar Komitmen Organisasional | 21 |

| | |
|---|-----------|
| e. Indikator Komitmen Organisasional | 23 |
| B. Kerangka Konseptual | 24 |
| C. Hipotesis | 25 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 26 |
| A. Pendekatan Penelitian | 26 |
| B. Definisi Operasional Variabel | 26 |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 27 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 27 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 29 |
| F. Teknik Analisis Data | 23 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 37 |
| A. Hasil Penelitian | 37 |
| 1. Deskripsi Hasil Penelitian | 37 |
| 2. Pengujian validitas dan reabilitas data | 45 |
| 3. Regresi Linier Berganda | 48 |
| 4. Pengujian Hipotesis | 51 |
| B. Pembahasan | 52 |
| 1. Interpretasi Jawaban Responden | 52 |
| 2. Interpretasi Hasil Analisis Hubungan Perilaku Keanggotaan Organisasi dengan Komitmen ORganisasional | 56 |

| | |
|--|-----------|
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 59 |
| A. Kesimpulan | 59 |
| B. Saran | 60 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel III.1 Tabel Defenisi Operasional | 26 |
| Tabel III.2 Jadwal Penelitian..... | 20 |
| Tabel III.3 Tabel Jumlah Sampel | 28 |
| Tabel III.4 Skala Likert..... | 29 |
| Tabel III.4 Reliabilitas Perilaku Keanggotaan Organisasi..... | 29 |
| Tabel III.4 Reliabilitas Komitmen Organisasional..... | 29 |
| Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert | 37 |
| Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 38 |
| Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia | 38 |
| Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan | 39 |
| Tabel IV.5 Skor Variabel Perilaku Keanggotaan Organisasi | 40 |
| Tabel IV.6 Skor Variabel Komitmen Organisasional | 43 |
| Tabel IV.7 Uji Validitas Untuk Variabel Perilaku Keanggotaan Organisasi | 46 |
| Tabel IV.8 Uji Validitas Untuk Variabel Komitmen Organisasional | 46 |
| Tabel IV.9 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian | 48 |
| Tabel IV.10 Koefisien Regresi Linier Sederhana | 49 |
| Tabel IV.11 Model Summary Sederhana dan R Square | 50 |
| Tabel IV.12 Uji t..... | 51 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar II.1 Kerangka Konseptual..... | 25 |
| Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis | 32 |
| Gambar IV.1 Kriteria Pengujian Hipotesis | 52 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan bersama. Pada dasarnya tujuan utama dari suatu organisasi atau perusahaan tak lain adalah untuk memperoleh keuntungan yang optimal serta mempertahankan kelangsungan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang.

Organisasi yang berhasil mewujudkan perubahan memiliki ciri-ciri mampu bergerak lebih cepat, sadar tentang pentingnya komitmen pada peningkatan mutu produk, peningkatan keterlibatan para anggota organisasi, orientasi pada pelanggan, serta organisasi yang strukturnya menjurus pada bentuk yang semakin datar dan bukan piramidal. Organisasi membutuhkan perencanaan strategis yang tepat, agar keberhasilan tersebut dapat tercapai (Nashori dalam Kurniatami, 2014, hal.1).

Tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Tiap orang memiliki tugas dan tanggung jawab yang ditujukan untuk mencapai sasaran-sasaran pelaksanaan fungsi-fungsi dalam organisasi. Tiap orang dalam organisasi dituntut untuk memiliki komitmen agar fungsi-fungsi organisasi berjalan sebagaimana yang diharapkan agar sasaran-sasaran yang direncanakan dapat dicapai.

Perilaku-perilaku pekerja secara konseptual dibedakan sebagai in-role (perilaku sesuai peran yang diharapkan) dan extra-role (perilaku individu yang melebihi standar perilaku yang diharapkan). Menurut Kartz (dalam Kurniatami, 2014, hal.1), bahwa perilaku-perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada diluar persyaratan formal sangat penting bagi berfungsinya organisasi. Perilaku tambahan diluar diskripsi pekerjaan dalam organisasi sering disebut sebagai Perilaku Keanggotaan Organisasi atau bisa disebut juga *Organizational citizenship behavior* (OCB).

Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global dan persaingan yang semakin kuat, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara professional serta produktif, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan terus mengalami perkembangan seiring dengan perkembangan zaman. Pada setiap organisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang wajib dijaga. Dalam proses pencapaian tujuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk memajukan organisasi dan meningkatkan daya saing organisasi.

Untuk dapat terus bersaing dan mencapai tujuan, organisasi harus selalu dapat mempertahankan faktor internal yang dapat memajukan organisasi. Salah satunya yaitu komitmen organisasional. Yang dimana komitmen organisasional ini merupakan salah satu bukti loyalitas dari karyawan dalam rangka memajukan organisasi dan meningkatkan saing dari organisasi lewat pengabdian yang dilakukan.

Menurut Winner (dalam Tranggono & Kartika, 2008, hal. 81), komitmen organisasional merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi.

Sedangkan menurut William dan Hazer (dalam Rita Andini, 2006, hal.20), komitmen organisasional didefinisikan sebagai tingkat kekerapan dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya, dimana karakteristik komitmen organisasional antara lain adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi.

Komitmen organisasional menjadi hal yang sangat penting dalam kelangsungan proses memajukan organisasi, dengan menitikberatkan perilaku anggota dalam organisasi tersebut, Dimana anggota dari organisasi tersebut harus turut andil untuk memajukan organisasi melalui pengabdian yang dilakukan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan perilaku keanggotaan organisasi terhadap komitmen organisasional pada pegawai di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

- 1) Masih ada karyawan yang belum memenuhi kinerja yang melebihi harapan organisasi

- 2) Masih ada karyawan yang belum memiliki fleksibilitas dalam bekerja, seperti menggantikan pekerjaan orang lain. Sehingga ada pekerjaan yang terbengkalai jika ada yang sedang tidak hadir.
- 3) Belum sepenuhnya memiliki komitmen dalam organisasi.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan mengingat bahwa permasalahan yang ada maka penulis membatasi permasalahan hanya pada perilaku keanggotaan organisasi. Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

2. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas mengenai penelitian, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Perilaku Keanggotaan Organisasi karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara?
- b. Bagaimana Komitmen Organisasional karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah:

- a. Untuk Mengetahui Perilaku Keanggotaan Organisasi karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- b. Untuk Mengetahui Komitmen Organisaional karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- c. Untuk mengetahui pengaruh perilaku keanggotaan organisasi terhadap komitmen organisasional pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penulis mengadakan penelitian ini adalah:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat untuk memahami dan memperluas pengetahuan terhadap fenomena yang terjadi dalam perusahaan, khususnya fenomena yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2) Manfaat Praktis

- a. Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti
- b. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan
- c. Sebagai bahan referensi perbandingan bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Perilaku Keanggotaan Organisasi

a. Pengertian Perilaku Keanggotaan Organisasi

Perilaku Keanggotaan Organisasi atau dalam bahasa Inggris disebut *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku individu yang ekstra, yang secara tidak langsung dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun dalam kenyataan sehari-hari, kinerja tinggi bagi pegawai bukanlah hal yang mudah untuk dicapai. Banyak hal yang menghalangi seorang pegawai mencapai kinerja tinggi tersebut.

Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya. Dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Terlebih lagi,

untuk melakukan segala sesuatu yang baik manusia tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan dirinya, misalnya seseorang mau membantu orang lain jika ada imbalan tertentu.

Borman & Motowidlo (dalam Kusumajati, 2014, hal. 2) menyatakan bahwa perilaku keanggotaan organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan pelumas dari mesin dalam organisasi, dengan kata lain dengan adanya perilaku ini maka interaksi sosial dari anggota-anggota organisasi dapat berjalan dengan lancar, meningkatkan efisiensi dan mengurangi terjadinya perselisihan.

Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan suatu yang lebih kepada organisasi. Perasaan sebagai anggota dan puas bila melakukan suatu yang lebih hanya terjadi jika guru memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya. OCB merupakan tindakan seseorang di luar kewajibannya, tidak memperhatikan kepentingan diri sendiri, tidak membutuhkan deskripsi pekerjaan dan sistem imbalan formal, bersifat sukarela dalam bekerjasama dengan teman sekerja dan menerima perintah secara khusus tanpa keluhan.

Perilaku Keanggotaan Organisasi memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitasnya, transformasi sumber daya, keinovasian dan keadaptasian serta kinerja organisasi secara keseluruhan, termasuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penerahan sumber daya langka, waktu

dan pemecahan masalah di antara unit-unit kerja dengan cara kolektif dan interdependensi.

Kemudian juga akan mempengaruhi seluruh aspek yang ada pada perusahaan. Selain itu Perilaku keanggotaan organisasi akan menerangkan proporsi halo effect dalam penilaian kinerja dan merupakan hal yang menentukan bagi seluruh program manajemen sumber daya manusia dalam mengawasi, memelihara, dan meningkatkan sikap kerja yang akumulasinya akan berpengaruh pada kesehatan psikologi, produktivitas dan daya pikir pekerja.

Perilaku tersebut tidak akan mendapat imbalan langsung atau sanksi baik dilakukan atau tidak, namun sikap konstruktif yang ditunjukkan karyawan melalui Perilaku Keanggotaan Organisasi akan memberikan penilaian positif atasan seperti penugasan dan promosi. Perilaku ini berkembang sejalan dengan seberapa besar perhatian organisasi pada tingkat kesejahteraan dan penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka.

Persepsi Karyawan yang baik terhadap dukungan organisasional kepada kualitas kehidupan kerja mereka akan menimbulkan rasa hutang budi dalam diri mereka pada organisasi sehingga mereka akan merasa memiliki kewajiban untuk membayarnya. Kualitas interaksi atasan-bawahan juga diyakini sebagai prediktor Perilaku Keanggotaan Organisasi. Interaksi yang dilakukan oleh atasan dan bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti

meningkatnya kepuasan kerja, produktifitas, dan kinerja karyawan. Apabila interaksi atasan dan bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi kepadanya.

Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan hal lebih dari yang diharapkan oleh atasan mereka. Perilaku Keanggotaan Organisasi ini dapat menciptakan gelombang perubahan besar dalam bidang perilaku organisasi, sehingga dapat mengarahkan organisasi menjadi lebih inovatif, fleksibel, produktif, dan responsif.

b. Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Keanggotaan Organisasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pada Perilaku Keanggotaan Organisasi yaitu Budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, dukungan organisasional, kualitas interaksi atasan dan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin.

1) Budaya dan Iklim Organisasi

Merupakan satu hal yang dimana karyawan telah puas terhadap pekerjaannya, mereka akan membalasnya, atau bisa disebut sebagai

balas budi. Pembalasan dari karyawan tersebut termasuk perasaan memiliki yang kuat terhadap organisasi.

2) Kepribadian dan Suasana Hati

Kepribadian dan suasana hati memiliki peran penting dan pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku keanggotaan organisasi. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli menunjukkan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman, kesadaran, dan stabilitas emosional merupakan ciri-ciri kepribadian yang paling penting dalam memprediksi adanya perilaku keanggotaan organisasi. Dapat dikatakan bahwa semakin terikat karyawan tersebut secara emosional, maka semakin cenderung pula ia membantu rekan kerja dan atasan dalam hal penyelesaian tugas-tugas.

3) Dukungan Organisasional

Merupakan suatu hal dimana anggota didukung oleh organisasi sehingga mereka akan melakukan hal yang lebih untuk organisasi. Anggota yang merasa bahwa mereka didukung organisasi akan memberikan umpan balik dan menurunkan ketidakseimbangan yang ada pada organisasi.

4) Kualitas Interaksi Atasan dan Bawahan

Persepsi terhadap kualitas interaksi atasan dan bawahan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku keanggotaan organisasi.

Semakin tinggi kualitas interaksi antara atasan dan bawahan maka akan semakin tinggi pengaruhnya. Faktor kesediaan atasan menggunakan otoritasnya untuk membantu bawahan memecahkan masalah yang dihadapi bawahan merupakan faktor paling dominan dalam mempengaruhi perilaku keanggotaan organisasi (Novliadi, 2006, hal.48). Karyawan yang memiliki kualitas interaksi yang tinggi dengan atasannya dapat mengerjakan pekerjaan selain yang biasa mereka lakukan. Sedangkan karyawan yang memiliki kualitas interaksi yang rendah dengan atasannya lebih cenderung menunjukkan pekerjaan yang rutin saja tanpa melakukan hal yang lebih.

5) Masa Kerja

Masa Kerja juga dapat dikatakan sebagai pengukur dalam perilaku keanggotaan organisasi. Semakin lama masa kerjanya maka akan semakin berpengaruh juga pada perilaku keanggotaan organisasi. Karena ini merupakan suatu bentuk pengabdian secara tidak langsung dan hal yang bernilai baik bagi organisasi.

6) Jenis Kelamin

Jenis Kelamin juga memiliki pengaruh pada perilaku keanggotaan organisasi. Karena laki-laki dan perempuan memiliki batasannya masing dalam melakukan aktivitas di dalam organisasi.

c. Manfaat Perilaku Keanggotaan Organisasi

Perilaku Keanggotaan Organisasi memiliki manfaat termasuk bagi perusahaan. Berikut ini akan dijelaskan manfaat perilaku keanggotaan organisasi bagi perusahaan.

1) Meningkatkan Produktivitas Kerja

Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan perilaku baik ke seluruh unit kerja atau kelompok.

2) Meningkatkan Produktivitas Manajer

Perilaku Keanggotaan Organisasi juga bermanfaat bagi manajer. Karena akan membantu manajer mendapatkan saran dan umpan balik dari karyawan yang berharga sehingga dapat meningkatkan efektivitas unit kerja. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.

3) Menghemat sumber daya

Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer atau yang lainnya. Karyawan yang memberikan kinerja yang lebih akan

hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka. Ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting. Hal ini juga dapat membantu organisasi agar dapat mengurangi biaya untuk keperluan tersebut.

- 4) Dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja

Hal Ini juga akan membantu koordinasi di antara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok. Menampilkan perilaku saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan dan memudahkan dalam melakukan koordinasi.

- 5) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik

Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.

6) Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat juga akan meningkatkan stabilitas dari kinerja unit kerja. Karyawan yang bersungguh-sungguh cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.

7) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan

Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan dunia luar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat. Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi.

d. Indikator Perilaku Keanggotaan Organisasi

Organ dan Ryan dalam (dalam Darmawati dkk,2013, hal.10) menyatakan bahwa ada lima indikator dalam perilaku keanggotaan organisasi, yaitu:

1) Tolong menolong (Helping)

Merupakan suatu hal yang terjadi ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas atau

pekerjaannya dalam keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya, misalnya ketika seorang karyawan habis sembuh dari sakitnya.

2) Kesadaran/mendengarkan (Conscientiousnes)

Mengacu pada seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan (dalam hal berperilaku) dilakukan dengan cara melebihi atau di atas apa yang telah disyaratkan oleh organisasi/perusahaan.

3) Sikap Sportif (Sportmanship)

Merupakan suatu sikap yang lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek negatif. Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan yang ada pada pekerjaan, yaitu ketika seorang karyawan memikul pekerjaan yang tidak mengizinkan tanpa harus mengemukakan keluhan atau komplain.

4) Kebaikan (Courtesy)

Merupakan perilaku-perilaku baik, misalnya perilaku membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah. Kebaikan menunjuk pada tindakan pengajaran kepada orang lain sebelum ia melakukan tindakan atau membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

5) Moral Kemasyarakatan (Civic Virtue)

Merupakan tindakan yang dilakukan untuk ikut serta mendukung fungsi-fungsi administrasi organisasi. Perilaku yang dapat dijelaskan sebagai partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, menjawab surat-surat dan selalu mengikuti isu-isu terbaru yang menyangkut organisasi.

2. Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan status keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasional menurut Gibson et al (dalam Murty,2012, hal.220) dapat diartikan sebagai “identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan oleh organisasi atau unit dari organisasi”. Menurut William dan Hazer (dalam Murty, 2012, hal.220), komitmen organisasional merupakan” respon afektif pada organisasi secara menyeluruh, yang kemudian menunjukkan suatu respon afektif pada aspek khusus pekerjaan sedangkan kepuasan kerja merupakan respon afektif individu di dalam organisasi terhadap evaluasi masa lalu dan masa sekarang, serta penilaian yang bersifat individual bukan kelompok atau organisasi. Sedangkan menurut Mowday et al (dalam Murty,2012,hal. 220) komitmen organisasional sebagai “derajat

seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu”.

Komitmen organisasional ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang dibuktikan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Menurut Allen *et al.*, (dalam Mirda, 2015, hal. 10) jenis komitmen organisasional terdiri dari tiga komponen yang berbeda yaitu komitmen sebagai komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif

1) Komitmen Afektif (Affective Commitment)

Komitmen ini mengarah kepada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang yang berharap terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka searah dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi mempunyai kehendak untuk tetap tinggal di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk bisa meraih tujuan tersebut.

2) Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)

Komitmen ini mengarah kepada kehendak karyawan untuk tetap tinggal pada organisasi tersebut karena terdapat perhitungan atau analisis mengenai untung dan rugi yang mana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi daripada dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan yang sudah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.

3) Komitmen Normatif (Normative Commitment)

Komitmen ini mengarah kepada perasaan karyawan yang mana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya disebabkan karena tekanan dari yang lain. Karyawan yang mempunyai tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dinyatakan orang lain mengenai mereka apabila mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir apabila rekan kerja mereka mempunyai pikiran buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut.

b. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Sopiah (dalam Mirda, 2015, hal.11) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, yaitu:

1) Faktor personal

Merupakan faktor dari dalam diri pegawai meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu. Faktor individu terdiri dari Harapan Pekerjaan (job expectations), Kontrak Psikologis (psychological contract), Faktor-faktor Pemilihan Pekerjaan (Job Choice Factors), dan Karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

2) Faktor Organisasi

Merupakan tolak ukur sejauh mana organisasi mampu memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, sehingga kemudian karyawan dapat memberikan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan maupun terhadap organisasi. Faktor organisasi terdiri dari Pengalaman Kerja awal (Initial Works experiences), job scope, supervision, goal consistency organizational. Semua faktor itu akan membentuk tanggung jawab.

3) Faktor Non Organisasi

Merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya. Faktor non organisasi terdiri dari 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.

c. Manfaat Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional memiliki manfaat baik bagi karyawan maupun organisasi. Juniarari (dalam Aryadini, 2016, hal.45) mengatakan bahwa manfaat dari komitmen dalam organisasional adalah sebagai berikut :

- 1) Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
- 2) Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
- 3) Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

d. Pilar Komitmen Organisasional

Menurut Armstrong (dalam Aswad, 2013, hal.6), ada tiga pilar besar dalam Komitmen Organisasional. Ketiga pilar itu meliputi: a sense of

belonging to the organization, a sense of excitement in the job dan keyakinan terhadap manajemen.

- 1) A sense of belonging to the organization (Rasa ikut memiliki terhadap organisasi)

Untuk mencapai rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat karyawan:

- a) mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi
- b) merasa yakin bahwa apa yang dilakukannya/pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi tersebut
- c) merasa nyaman dengan organisasi tersebut
- d) merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan); nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen) dan norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).

- 2) A sense of excitement in the job (Perasaan bergairah/gembira terhadap pekerjaan). Perasaan seperti ini bisa dimunculkan dengan cara:

- a) Mengenal faktor-faktor motivasi intrinsik dalam mengatur desain pekerjaan (job design)
- b) Kualitas kepemimpinan

c) kemauan manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa motivasi dan komitmen pegawai bisa meningkat jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang, serta memberi kesempatan serta ruang yang cukup bagi pegawai untuk menggunakan keterampilan dan keahliannya secara maksimal.

3) Keyakinan Terhadap Manajemen

Rasa keyakinan terhadap manajemen jika pegawai merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Konsep penting dari ownership dan trusted in the organization akan meluas dalam bentuk partisipasi dalam membuat keputusan-keputusan dan mengubah praktik kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keterlibatan pegawai. Jika pegawai merasa dilibatkan dalam membuat keputusan-keputusan dan jika pegawai merasa ide-idenya didengar dan jika pegawai merasa memberi kontribusi yang ada pada hasil yang dicapai, maka pegawai akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dilakukan. Hal ini dikarenakan pegawai merasa dilibatkan, bukan karena dipaksa.

e. Indikator Komitmen Organisasional

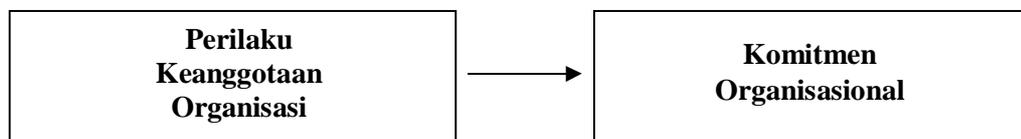
Adapun tiga faktor yang menjadi indikator pada Komitmen Organisasional antara lain:

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi
- 2) Kemauan untuk mengusahakan terwujudnya kepentingan organisasi
- 3) Kehendak yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi

B. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Perilaku Keanggotaan Organisasi dengan Komitmen Organisasional

Perilaku Keanggotaan Organisasi dan Komitmen Organisasi memiliki hubungan yang signifikan satu sama lain. Ada tidaknya Komitmen Organisasional bergantung kepada adanya Perilaku Keanggotaan Organisasi, yang dimana hal tersebut mengarahkan anggota organisasi agar berkomitmen di dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Kerangka Konseptual dari kedua variabel tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar I.1 Kerangka Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis adalah Hipotesis merupakan suatu pernyataan sementara yang diajukan untuk memecahkan suatu masalah, atau untuk menerangkan satu gejala (Ary, dalam Kuntjojo, 2009, hal.26). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Adanya hubungan Perilaku Keanggotaan Organisasi dengan Komitmen Organisasional.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Komitmen Organisasional (Y)

Komitmen Organisasional (Y) adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III.1
Indikator Komitmen Organisasional

| No. | Indikator |
|-----|---|
| 1 | Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi |
| 2 | Kemauan untuk mengusahakan terwujudnya kepentingan organisasi |
| 3 | Kehendak yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi |

Berikut Pernyataan Indikator diatas :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi
 - a) Menerima segala tujuan dan nilai yang ada pada organisasi
2. Kemauan untuk mengusahakan terwujudnya kepentingan organisasi
 - a) Memiliki keinginan untuk mencapai tujuan organisasi
3. Kehendak yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi
 - a) Tetap bertahan untuk tetap menjadi anggota organisasi

2. Perilaku Keanggotaan Organisasi (X)

Perilaku Keanggotaan Organisasi adalah suatu perilaku kerja yang melebihi kebutuhan dasar dari seorang pekerja.

Indikator dari Perilaku Keanggotaan Organisasi, yaitu:

Tabel III.2
Indikator Kepemimpinan Transformasional

| No. | Indikator |
|-----|------------------------|
| 1 | Tolong menolong |
| 2 | Kesadaran/mendengarkan |
| 3 | Sikap Sportif |
| 4 | Kebaikan |
| 5 | Moral Kemasyarakatan |

Sumber: Organ dan Ryan dalam (dalam Darmawati dkk,2013, hal.10)

Berikut Pernyataan dari indikator diatas :

1. Tolong Menolong
 - a) Memberikan pertolongan kepada anggota lain untuk menyelesaikan tugasnya
2. Kesadaran/ mendengarkan
 - a) Mengerjakan dengan baik tugas-tugas yang telah diberikan
3. Sikap Sportif
 - a) Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan yang ada pada pekerjaan
4. Kebaikan
 - a) Melakukan perilaku baik, misalnya membantu orang
5. Moral Kemasyarakatan
 - a) Berpartisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, menjawab surat-surat dan selalu mengikuti isu-isu terbaru yang menyangkut organisasi

C. Tempat Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan November s/d selesai

Tabel III.4
Tabel Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------------------------|----------|---|---|---|----------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|-------|---|---|---|
| | | November | | | | Desember | | | | Januari | | | | Februari | | | | Maret | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Penelitian Awal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Pengumpulan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Pengolahan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Menyusun Laporan Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2010, hal. 80) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berjumlah kurang lebih 150 orang yang terbagi dalam setiap biro dari delapan fakultas dan biro umum.

2. Sampel

Juliandi (2013, hal. 50) mengatakan sampel adalah wakil wakil dari populasi. Sugiyono (2010, hal. 81) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penentuan sampel penulis mengambil seluruh bagian populasi yang berjumlah 50 orang karyawan.

E. Teknik pengumpulan data

1. Kuisisioner

Kuesioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

Tabel III.5
Skala Likert

| Keterangan | Bobot |
|---------------------------|--------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar - benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Keterangan :

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$ = pengamatan jumlah variabel y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05).

- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $>$ α 0,05).

Dari penelitian yang telah peneliti lakukan, maka dapat diperoleh hasil validitas dari angket (quisioner) yang telah di sebarakan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

Tabel III.6
Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

| No. Item | Koefisien Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|----------|--------------------|--------------|------------|
| 1 | 0,645 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 2 | 0,637 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 3 | 0,648 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 4 | 0,501 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 5 | 0,563 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 6 | 0,586 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 7 | 0,519 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 8 | 0,578 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 9 | 0,597 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 10 | 0,611 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 11 | 0,645 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 12 | 0,637 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 13 | 0,648 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 14 | 0,501 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 15 | 0,563 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 16 | 0,586 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 17 | 0,519 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 18 | 0,578 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 19 | 0,597 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 19 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya

positif, nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variable kinerja karyawan dikatakan valid.

Tabel III.7
Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Transformasional (X₁)

| No. Item | Koefisien Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|----------|--------------------|----------------|------------|
| 1 | 0,702 (Positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 2 | 0,671 (Positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 3 | 0,766 (Positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 4 | 0,636 (Positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 5 | 0,559 (Positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 6 | 0,542 (Positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 7 | 0,493 (Positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 8 | 0,349 (Positif) | $0,003 < 0,05$ | Valid |
| 9 | 0,467 (Positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 10 | 0,544 (Positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 11 | 0,702 (Positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 12 | 0,746 (Positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 13 | 0,751 (Positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 14 | 0,562 (Positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 14 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel kepemimpinan transformasional dikatakan valid.

Tabel III.8
Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X₂)

| No. Item | Koefisien Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|----------|--------------------|----------------|------------|
| 1 | 0,518 (Positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 2 | 0,613 (Positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 3 | 0,511 (Positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 4 | 0,609 (Positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 5 | 0,545 (Positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 6 | 0,743 (Positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 7 | 0,709 (Positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 8 | 0,453 (Positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 9 | 0,674 (Positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |

| | | | |
|----|-----------------|--------------|-------|
| 10 | 0,656 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 11 | 0,518 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 12 | 0,613 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 13 | 0,511 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 14 | 0,609 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 15 | 0,545 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 16 | 0,743 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 17 | 0,709 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 18 | 0,453 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 19 | 0,674 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 20 | 0,656 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 20 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel motivasi kerja dikatakan valid.

b. Reabilitas

Menurut Juliandi & Irfan (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Selanjutnya menurut Nunnally dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) $> 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 86)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians Total

Dengan kriteria :

- a) Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b) Nilai koefisien relibilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,791 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabelreliabel (tidak terpercaya)
- c) Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan dapat diperoleh reliabilitas sebagai berikut :

Tabel III.9
Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional (X₁)
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .867 | 14 |

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah 0,867 > 0,6 maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel.

Tabel III.10
Reliabilitas Motivasi Kerja (X₂)
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .908 | 20 |

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah 0,908 > 0,6 maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel.

Tabel III.11
Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .892 | 19 |

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah 0,892 > 0,6 maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel.

F. Teknik Analisis Data

1. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui

dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

2. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

X_1 = Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Motivasi Kerja

e = Error

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

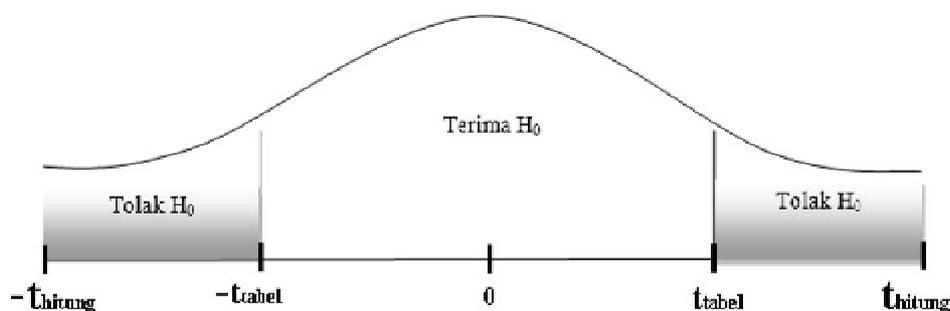
t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Simultan (Uji F)

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

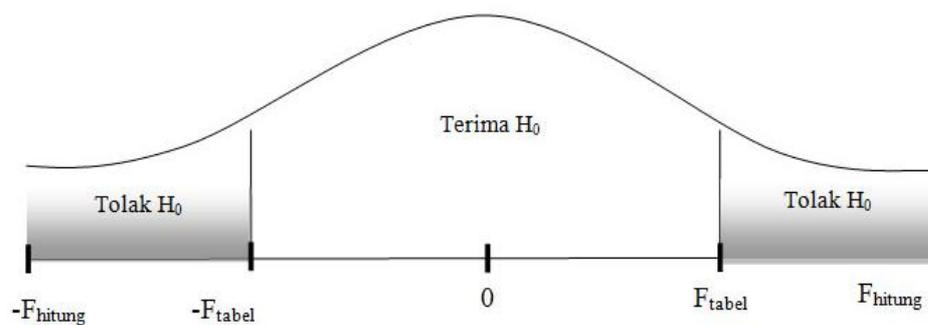
n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

Keterangan:

D =Determinasi

R^2 =Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket terdiri dari 18 pertanyaan untuk variabel perilaku keanggotaan organisasi (X) dan 12 pertanyaan untuk variabel komitmen organisasional (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 100 orang karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) sebagai sampel penelitian dan penelitian ini menggunakan metode *Likert* seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

| Keterangan | Bobot |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 133)

Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel perilaku keanggotaan organisasi (X) dan variabel komitmen organisasional (Y).

a. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang akan diteliti, maka dapat dilihat dari karakteristik responden. Data-data dapat dilihat dan akan dijelaskan

pada tabel berikut ini yang menunjukkan identitas responden dengan menggunakan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan responden.

1) Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | Jenis Kelamin | | | |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-Laki | 61 | 61,0 | 61,0 | 61,0 |
| | Perempuan | 39 | 39,0 | 39,0 | 100,0 |
| | Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara terdiri dari 61 Orang laki-laki (61%) dan 39 orang perempuan (39%) dari total keseluruhan.

2) Kelompok usia

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

| | | Usia | | | |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 18-30 Tahun | 15 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| | 31-40 Tahun | 42 | 42,0 | 42,0 | 57,0 |
| | 41-50 Tahun | 40 | 40,0 | 40,0 | 97,0 |
| | >50 Tahun | 3 | 3,0 | 3,0 | 100,0 |
| | Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada kelompok usia 18-30 tahun berjumlah 15 orang (15%), kelompok usia 31-40 tahun berjumlah 42 orang (42%), kelompok usia 41-50 berjumlah 40 orang (40%), dan kelompok usia >50 tahun berjumlah 3 orang (3%).

3) Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| | | Pendidikan | | | Cumulative |
|-------|---------|------------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | SMA/SMK | 28 | 28,0 | 28,0 | 28,0 |
| | D3 | 9 | 9,0 | 9,0 | 37,0 |
| | S1 | 60 | 60,0 | 60,0 | 97,0 |
| | S2 | 3 | 3,0 | 3,0 | 100,0 |
| | Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : SPPS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada pendidikan SMA/SMK sebanyak 28 orang (28%), D3 sebanyak 9 orang (9%), S1 sebanyak 60 orang (60%) dan S2 sebanyak 3 orang (3%).

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara memiliki 2 variabel yaitu perilaku keanggotaan organisasi (X) dan komitmen organisasional (Y). Peneliti melakukan pendeskripsian

dari tabel frekuensi hasil skor jawaban jawaban responden yang telah disebarkan melalui angket yaitu:

1) Variabel Perilaku Keanggotaan Organisasi (X)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel perilaku keanggotaan organisasi pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.5
Skor Variabel Perilaku Keanggotaan Organisasi (X)

| No. Item | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | |
|-------------|--------------------|----|----|----|----|----|----|---|-----|---|--------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 15 | 15 | 46 | 46 | 37 | 37 | 1 | 1 | 1 | 1 | 100 | 100 |
| 2 | 16 | 16 | 60 | 60 | 23 | 23 | 1 | 1 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 3 | 12 | 12 | 70 | 70 | 18 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 4 | 18 | 18 | 63 | 63 | 17 | 17 | 2 | 2 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 5 | 17 | 17 | 57 | 57 | 23 | 27 | 2 | 2 | 1 | 1 | 100 | 100 |
| 6 | 22 | 22 | 56 | 56 | 21 | 21 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100 | 100 |
| 7 | 15 | 15 | 65 | 65 | 16 | 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 100 | 100 |
| 8 | 25 | 25 | 49 | 49 | 25 | 25 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100 | 100 |
| 9 | 17 | 17 | 59 | 59 | 23 | 23 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100 | 100 |
| 10 | 27 | 27 | 42 | 42 | 29 | 29 | 1 | 1 | 1 | 1 | 100 | 100 |
| 11 | 15 | 15 | 46 | 46 | 37 | 37 | 1 | 1 | 1 | 1 | 100 | 100 |
| 12 | 16 | 16 | 60 | 60 | 23 | 23 | 1 | 1 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 13 | 12 | 12 | 70 | 70 | 18 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 14 | 18 | 18 | 63 | 63 | 17 | 17 | 2 | 2 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 15 | 17 | 17 | 57 | 57 | 23 | 23 | 2 | 2 | 1 | 1 | 100 | 100 |
| 16 | 22 | 22 | 56 | 56 | 21 | 21 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100 | 100 |
| 17 | 15 | 15 | 65 | 65 | 16 | 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 100 | 100 |
| 18 | 25 | 25 | 49 | 49 | 25 | 25 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100 | 100 |

Sumber : Data Diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut

- a) Jawaban responden tentang Menyisihkan waktu untuk membantu karyawan lain yang mempunyai permasalahan terkait dengan pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 46% (46 orang).

- b) Jawaban responden tentang Menggantikan karyawan yang tidak hadir atau istirahat, mayoritas responden memilih setuju yaitu 60% (60 orang).
- c) Jawaban responden tentang Membantu penyesuaian diri karyawan baru walaupun tidak diminta, mayoritas responden memilih setuju yaitu 70% (70 orang).
- d) Jawaban responden tentang Tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai, mayoritas responden memilih setuju yaitu 63% (63 orang).
- e) Jawaban responden tentang Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan diluar pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 57% (57 orang).
- f) Jawaban responden tentang Bersedia mengerjakan pekerjaan-pekerjaan tambahan, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 56% (56 orang).
- g) Jawaban responden tentang Menghadiri suatu pertemuan khusus yang bermanfaat, mayoritas responden memilih setuju yaitu 65% (65 orang).
- h) Jawaban responden tentang Selalu tepat waktu tiap hari dalam keadaan cuaca atau kesibukan lalu lintas apapun, mayoritas responden memilih setuju yaitu 49% (49 orang).
- i) Jawaban responden tentang Tidak mengeluh tentang segala sesuatu, mayoritas responden memilih setuju yaitu 59% (59 orang).

- j) Jawaban responden tentang Berusaha menemukan kesalahan tentang apa yang orang lain atau tim lakukan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 42% (42 orang).
- k) Jawaban responden tentang Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 46% (46 orang).
- l) Jawaban responden tentang Mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan-perkembangan dalam organisasi, mayoritas responden memilih setuju yaitu 60% (60 orang).
- m) Jawaban responden tentang Membaca dan mengikuti pengumuman organisasi, mayoritas responden memilih setuju yaitu 70% (70 orang).
- n) Jawaban responden tentang Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 63% (63 orang).
- o) Jawaban responden tentang Menyelesaikan semua laporan tugas-tugas yang dikerjakan lebih cepat dari waktu yang ditentukan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 57% (57 orang).
- p) Jawaban responden tentang Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image perusahaan, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 56% (56 orang).
- q) Jawaban responden tentang Selalu membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman organisasi, mayoritas responden memilih setuju yaitu 65% (65 orang).

r) Jawaban responden tentang Memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting, mayoritas responden memilih setuju yaitu 49% (49 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa perilaku keanggotaan organisasi yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju.

2) Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Variabel Komitmen Organisasional (Y)

| No. Item | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | |
|-------------|--------------------|----|----|----|----|----|----|----|-----|---|--------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 37 | 37 | 51 | 51 | 12 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 2 | 30 | 30 | 61 | 61 | 8 | 8 | 1 | 1 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 3 | 25 | 25 | 73 | 73 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 4 | 39 | 39 | 56 | 56 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 5 | 44 | 44 | 49 | 49 | 5 | 5 | 2 | 2 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 6 | 33 | 33 | 48 | 48 | 19 | 19 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 7 | 26 | 26 | 47 | 47 | 8 | 8 | 19 | 19 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 8 | 43 | 43 | 52 | 52 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 9 | 43 | 43 | 34 | 34 | 20 | 20 | 3 | 3 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 10 | 36 | 36 | 43 | 43 | 13 | 13 | 8 | 8 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 11 | 36 | 36 | 54 | 54 | 10 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 12 | 46 | 46 | 30 | 30 | 18 | 18 | 6 | 6 | 0 | 0 | 100 | 100 |

Sumber : Data Diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 51% (51 orang).
- b) Jawaban responden tentang Merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan tempat bekerja saat ini, mayoritas responden memilih setuju yaitu 61% (61 orang).
- c) Jawaban responden tentang Merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan karyawan juga, mayoritas responden memilih setuju yaitu 73% (73 orang).
- d) Jawaban responden tentang Merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini, mayoritas responden memilih setuju yaitu 56% (56 orang).
- e) Jawaban responden tentang Mendukung tujuan dari perusahaan dan bersedia membantu dalam mencapainya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 49% (49 orang).
- f) Jawaban responden tentang Memiliki kehendak karyawan untuk tetap berada di perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 48% (48 orang).
- g) Jawaban responden tentang Sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain, mayoritas responden memilih setuju yaitu 47% (47 orang).
- h) Jawaban responden tentang Merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 52% (52 orang).

- i) Jawaban responden tentang Merasa sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan seperti pekerjaan yang sekarang, mayoritas responden memilih setuju yaitu 34% (34 orang).
- j) Jawaban responden tentang Merasa perusahaan ini telah banyak berjasa, mayoritas responden memilih setuju yaitu 43% (43 orang).
- k) Jawaban responden tentang Memiliki rasa tidak ingin mengecewakan atasan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 54% (54 orang).
- l) Jawaban responden tentang Merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan tempat bekerja sekarang, mayoritas responden memilih setuju yaitu 30% (30 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa komitmen organisasional yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 50%.

2. Pengujian Validitas dan Reabilitas Data

Peneliti menggunakan suatu program yang digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas satu data dengan menggunakan software SPSS versi 22.00 for windows. Peneliti menggunakan pengujian untuk mengetahui kelayakan instrumen yang berdasarkan data kuesioner yang telah dibagikan dan dikembalikan lagi oleh responden. Adapun kriteria pengujian yaitu jika nilai signifikan $<0,05$, maka suatu instrumen yang diuji korelasinya adalah valid. Sedangkan jika nilai signifikan $>0,05$ maka suatu instrumen yang diuji tidak layak (tidak valid):

a. Uji Validitas

1) Uji Validitas Variabel Perilaku Keanggotaan Organisasi

Tabel Uji validitas untuk variabel perilaku keanggotaan organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.7
Uji Validitas untuk Variabel Perilaku Keanggotaan Organisasi

| No Item | Nilai Korelasi | Perbandingan | Probabilitas | Keterangan |
|---------|----------------|--------------|-------------------|------------|
| 1 | 0,683 | 0,05 | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 2 | 0,631 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 3 | 0,579 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 4 | 0,458 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 5 | 0,615 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 6 | 0,539 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 7 | 0,510 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 8 | 0,630 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 9 | 0,545 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 10 | 0,620 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 11 | 0,683 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 12 | 0,631 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 13 | 0,579 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 14 | 0,458 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 15 | 0,615 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 16 | 0,539 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 17 | 0,510 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 18 | 0,630 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |

Sumber: Data diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 18 yaitu dengan taraf signifikan seluruh kolerasinya positif, nilai probabilitasnya $\text{sig } 0, \text{sigi} < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel perilaku keanggotaan organisasi dikatakan valid.

2) Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional

Tabel Uji validitas untuk variabel Komitmen Organisasional dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.8
Uji Validitas untuk Variabel Perilaku Keanggotaan Organisasi

| No Item | Nilai Korelasi | Perbandingan | Probabilitas | Keterangan |
|---------|----------------|--------------|-------------------|------------|
| 1 | 0,688 | 0,05 | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 2 | 0,684 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 3 | 0,347 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 4 | 0,592 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 5 | 0,384 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 6 | 0,771 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 7 | 0,757 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 8 | 0,491 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 9 | 0,713 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 10 | 0,788 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 11 | 0,705 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 12 | 0,212 | | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |

Sumber: Data diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 18 yaitu dengan taraf signifikan seluruh kolerasinya positif, nilai probabilitasnya $\text{sig } 0, \text{sigi} < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel Komitmen Organisasional dikatakan valid.

b. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan dalam data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012, hal.173). Dalam menetapkan butir item pernyataan dalam kategori reliabel menurut Juliandi dan Irfan (2013,hal,148) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien (*Cronbach Alpha*) 0,6 maka instrumen dinyatakan realibel (terpercaya).
- 2) Jika nilai koefisien reabilitas (*Cronbach Alpha*) $< 0,6$ maka instrumen dinyatakan tidak realibel (tidak terpercaya)

Untuk melihat tingkat reliabilitas (kehandalan) dari asing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.9
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

| Variabel | Cronbach' Alpa | R Tabel | Keterangan |
|-------------------------------------|----------------|---------|------------|
| Perilaku Keanggotaan Organisasi (X) | 0,748 | 0,6 | Reliabel |
| Komitmen Organisasional (Y) | 0,748 | | Reliabel |

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan data tabel uji reliabilitas instrumen variabel penelitian diatas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel memiliki nilai yang berbeda dengan nilai *Cronbach' Alpha* pada variabel X=0,748, dan variabel Y *Cronbach' Alpha* = 0,748 $> 0,6$, maka instrumen dalam penelitian ini memiliki reabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel yang terpercaya.

3. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hasil apakah antara variabel-variabel yang sedang diteliti atau sedang dianalisis terdapat hubungan, baik saling berhubungan, saling mempengaruhi dan seberapa besar tingkat hubungannya. Pada dasarnya metode ini analisis hubungan dua variabel. Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel

perilaku keanggotaan organisasi (X) dan komitmen organisasional (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini. Berikut rumus untuk melihat analisis linier sederhana:

$$Y = a + b(x)$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

a = konstanta

b = koefisien regresi

Tabel IV.10
Koefisien Regresi Linear Sederhana

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 28,726 | 4,512 | | 6,366 | ,000 |
| Perilaku Keanggotaan Organisasi | ,248 | ,064 | ,365 | 3,887 | ,000 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Data diolah (2018)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 22.0 didapat:

a = 28,726

b = 0,248

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear sederhana yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 28,726 + 0,248X$$

Nilai a adalah 28, 726 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel perilaku keanggotaan organisasi (X), maka variabel komitmen organisasional (Y) adalah sebesar 28,726. Dan b nilainya sebesar 0,248. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% perilaku keanggotaan organisasi (X), maka komitmen organisasional (Y) akan meningkat sebesar 0,248. Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

Tabel IV.11 Model Summary Sederhana dan R Square

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,365 ^a | ,134 | ,125 | 4,72019 |

a. Predictors: (Constant), Perilaku Keanggotaan Organisasi

Sumber: Data Diolah (2018)

Melalui tabel diatas terlihat nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,345. Sedangkan *R-Square* adalah 0,134 atau 13,4%, menunjukkan sekitar 13,4% variabel Y (komitmen organisasional) dapat dijelaskan oleh variabel perilaku keanggotaan organisasi (X) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi perilaku keanggotaan organisasi (X) terhadap komitmen organisasional (Y) adalah 13,4% sisanya 86,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Pada dasarnya uji t digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel terikat dan bebas. Hasil pengolahan data dengan SPSS 22.00 dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel dan akan dijelaskan keterangannya dibawah ini.

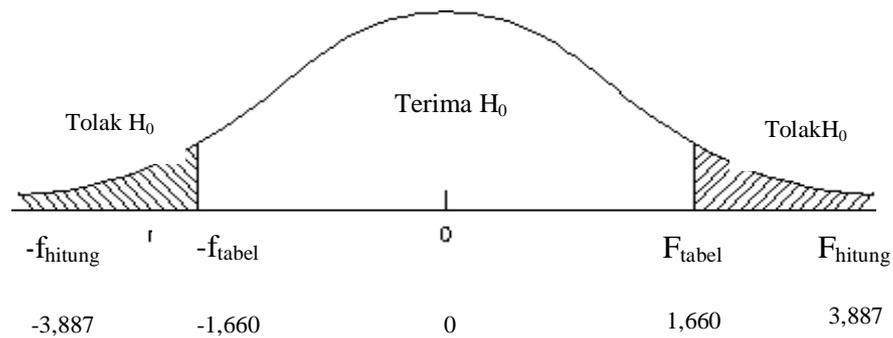
Tabel IV.12 Uji t

| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 28,726 | 4,512 | | 6,366 | ,000 |
| | Perilaku Keanggotaan Organisasi | ,248 | ,064 | ,365 | 3,887 | ,000 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber : Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas tentang hubungan perilaku keanggotaan organisasi dengan komitmen organisasional diperoleh nilai t_{hitung} 3,887 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan t_{tabel} 1,660 dengan tingkat signifikan 0,000. Berdasarkan kriteria tersebut, berarti t_{hitung} 3,887 > 1,660 t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada hubungan variabel perilaku keanggotaan organisasi dengan komitmen organisasional.



Gambar IV.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Hal ini menunjukkan bahwa perilaku keanggotaan organisasi memiliki hubungan yang signifikan secara parsial dengan komitmen organisasional pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

B. Pembahasan

1. Interpretasi Jawaban Responden

a. Perilaku Keanggotaan Organisasi

Perilaku keanggotaan organisasi merupakan tindakan seseorang di luar kewajibannya, tidak memperhatikan kepentingan diri sendiri, tidak membutuhkan deskripsi pekerjaan dan sistem imbalan formal, bersifat sukarela dalam bekerjasama dengan teman sekerja dan menerima perintah secara khusus tanpa keluhan. Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan suatu yang lebih kepada organisasi. Perasaan sebagai anggota dan puas bila melakukan suatu yang lebih hanya terjadi jika anggota tersebut memiliki persepsi yang positif

terhadap organisasinya. Perilaku keanggotaan organisasi memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitasnya, transformasi sumber daya, keinovasian dan keadaptasian serta kinerja organisasi secara keseluruhan, termasuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengerahan sumber daya langka, waktu dan pemecahan masalah di antara unit-unit kerja dengan cara kolektif dan interdependensi. Kemudian juga akan mempengaruhi seluruh aspek yang ada pada perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, jawaban responden yang menyetujui bahwa perilaku keanggotaan organisasi melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki peranan yang kuat dalam perusahaan, sehingga dapat menerapkan perilaku keanggotaan organisasi dalam perusahaan merupakan suatu hal yang positif dan baik bagi perusahaan. Hal ini juga dibuktikan dengan jumlah persentase jawaban dari responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25%, jawaban setuju sebanyak 60%, jawaban kurang setuju sebanyak 20%, jawaban tidak setuju sebanyak 2%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak hanya 1%. Hal ini didasarkan pada tolak ukur perilaku keanggotaan organisasi pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang menyatakan bahwa mereka menyisihkan waktu untuk membantu karyawan lain yang mempunyai permasalahan terkait dengan pekerjaan, menggantikan karyawan yang tidak hadir atau istirahat, membantu penyesuaian diri karyawan baru walaupun tidak diminta, tiba lebih awal, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan diluar pekerjaan, bersedia mengerjakan pekerjaan-pekerjaan tambahan, menghadiri suatu pertemuan

husus yang bermanfaat, selalu tepat waktu tiap hari dalam keadaan cuaca atau kesibukan lalu lintas apapun, tidak mengeluh tentang segala sesuatu, berusaha menemukan kesalahan tentang apa yang orang lain atau tim lakukan, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan-perkembangan dalam organisasi, membaca dan mengikuti pengumuman organisasi, membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk perusahaan, menyelesaikan semua laporan tugas-tugas yang dikerjakan lebih cepat dari waktu yang ditentukan, memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image perusahaan, selalu membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman organisasi, dan memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting. Semua hal tersebut telah dilakukan oleh para karyawan sehingga persentase dari semua pernyataan dapat diketahui.

b. Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan status keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut William dan Hazer (dalam Murty, 2012, hal.220), komitmen organisasional merupakan "respon afektif pada organisasi secara menyeluruh, yang kemudian menunjukkan suatu respon afektif pada aspek khusus pekerjaan sedangkan kepuasan kerja merupakan respon afektif individu di dalam organisasi terhadap evaluasi masa lalu dan masa sekarang, serta penilaian yang bersifat individual bukan kelompok atau organisasi. Sedangkan

menurut Mowday *et al* (dalam Murty,2012,hal. 220) komitmen organisasional sebagai “derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu”. Komitmen organisasional ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang dibuktikan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, jawaban responden yang menyetujui bahwa komitmen organisasional melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki peranan yang kuat dalam perusahaan, sehingga dapat menerapkan komitmen organisasional dalam perusahaan merupakan suatu hal yang positif dan baik bagi perusahaan. Hal ini juga dibuktikan dengan jumlah persentase jawaban dari responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40%, jawaban setuju sebanyak 50%, jawaban kurang setuju sebanyak 10%, jawaban tidak setuju sebanyak 2%, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju atau 0 %. Hal ini didasarkan pada tolak ukur komitmen organisasional pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang menyatakan bahwa mereka memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan tempat bekerja, merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan karyawan juga, merasa menjadi bagian

keluarga pada perusahaan, mendukung tujuan dari perusahaan dan bersedia membantu dalam mencapainya, memiliki kehendak karyawan untuk tetap berada di perusahaan, sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain, merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan, merasa sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan seperti pekerjaan yang sekarang, merasa perusahaan ini telah banyak berjasa, memiliki rasa tidak ingin mengecewakan atasan, dan merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan. Semua hal tersebut telah dilakukan oleh para karyawan sehingga persentase dari semua pernyataan dapat diketahui.

2. Interpretasi Hasil Analisis Hubungan Perilaku Keanggotaan Organisasi dengan Komitmen Organisasional

Perilaku keanggotaan organisasi memberikan dampak yang penting bagi perusahaan, salah satu nya adalah yaitu dengan adanya sikap tolong-menolong di dalam di dalam perusahaan dan tolong-menolong merupakan suatu kewajiban bagi seluruh umat beragama, maka dari itu hal ini merupakan suatu hal yang baik bagi perusahaan.

Perilaku-perilaku pekerja secara konseptual dibedakan sebagai in-role (perilaku sesuai peran yang diharakan) dan extra-role (perilaku individu yang melebihi standar perilaku yang diharapkan). Menurut Kartz (dalam Kurniatami, 2014, hal.1), bahwa perilaku-perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada diluar persyaratan formal sangat penting bagi

berfungsinya organisasi. Perilaku tambahan diluar diskripsi pekerjaan dalam organisasi sering disebut sebagai perilaku keanggotaan organisasi.

Untuk dapat terus bersaing dan mencapai tujuan, organisasi harus selalu dapat mempertahankan faktor internal yang dapat memajukan organisasi. Salah satunya yaitu komitmen organisasional. Yang dimana komitmen organisasional ini merupakan salah satu bukti loyalitas dari karyawan dalam rangka memajukan organisasi dan meningkatkan saing dari organisasi lewat pengabdian yang dilakukan. Menurut Winner (dalam Tranggono & Kartika, 2008, hal. 81), komitmen organisasional merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Sedangkan menurut William dan Hazer (dalam Rita Andini, 2006, hal.20), komitmen organisasional didefenisikan sebagai tingkat kekerapan dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya, dimana karakteristik komitmen organisasional antara lain adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi. Komitmen organisasional menjadi hal yang sangat penting dalam kelangsungan proses memajukan organisasi, dengan menitikberatkan perilaku anggota dalam organisasi tersebut, Dimana anggota dari organisasi tersebut harus turut andil untuk memajukan organisasi melalui pengabdian yang dilakukan. Kedua hal tersebut sama-sama memiliki nilai kebaikan bagi perusahaan karena keduanya memiliki dampak positif sehingga menimbulkan Citra yang positif bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang hubungan perilaku keanggotaan organisasi dengan komitmen organisasional telah diperoleh nilai t_{hitung} 3,887 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan t_{tabel} 1,660 dengan tingkat signifikan 0,000. Berdasarkan kriteria tersebut, berarti t_{hitung} 3,887 > 1,660 t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada hubungan variabel perilaku keanggotaan organisasi dengan komitmen organisasional.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dapat diketahui bahwa masih ada karyawan yang membutuhkan bantuan untuk pengurusan pekerjaan di perusahaan, hal itu disebabkan karena masih ada karyawan yang memiliki kemampuan seadanya dan jarang bisa membantu pekerjaan karyawan yang lain. Terkadang pada saat ada karyawan yang sedang tidak berada di kantor dan ada pekerjaan yang harus diselesaikan olehnya tetapi belum selesai dan karyawan yang lain tidak dapat membantu sehingga pekerjaan terbengkalai. Hal itu bisa juga disebut karyawan belum bisa memenuhi kinerja yang melebihi harapan organisasi, masih ada karyawan yang belum memiliki fleksibilitas dalam bekerja, seperti menggantikan pekerjaan orang lain sehingga ada pekerjaan yang terbengkalai jika ada yang sedang tidak hadir, dan belum sepenuhnya memiliki komitmen dalam organisasi.

Penelitian dilakukan kepada karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang memiliki jumlah populasi sebanyak 334 orang dan hanya diambil sampel sebanyak 100 orang yang akan dijadikan responden.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket/kuesioner, studi dokumentasi, wawancara, diuji menggunakan validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik regresi linear sederhana dan uji parsial (uji t).

Adapun identitas responden dengan jumlah responden sebanyak 100 orang, berdasarkan jenis kelamin terdapat 61 orang laki-laki dan 39 orang perempuan. Adapun juga berdasarkan usia, terdapat usia 18-30 tahun sebanyak 15 orang, 31-40 tahun sebanyak 42 orang, 41-50 tahun sebanyak 40 orang dan >50 tahun sebanyak 3 orang. Tingkat pendidikan juga bervariasi, yaitu tamatan SMA/SMK sebanyak 28 orang, D3 sebanyak 9 orang, S1 sebanyak 60 orang dan S2 sebanyak 3 orang.

Berdasarkan analisis data dan uji parsial pada variabel perilaku keanggotaan organisasi dan komitmen organisasional diperoleh nilai t_{hitung} 3,887 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan t_{tabel} 1,660 dengan tingkat signifikan 0,000. Berdasarkan kriteria tersebut, berarti $t_{hitung} 3,887 > 1,660 t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada hubungan variabel perilaku keanggotaan organisasi dengan komitmen organisasional pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dinyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara perilaku keanggotaan organisasi dengan komitmen organisasional pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan hendaknya meningkatkan perilaku keanggotaan organisasi dengan cara memeberikan pertolongan kepada sesama karyawan dan melakukan kinerja lebih sehingga dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan

2. Karena perilaku keanggotaan organisasi dipengaruhi oleh iklim organisasi maka untuk meningkatkan perilaku keanggotaan organisasi perlu mempertahankan dan meningkatkan iklim organisasi. Terutama yang berhubungan dengan dukungan dari atasan, keadilan dalam pemberian penghargaan, serta memberi sanksi yang jelas bagi mereka yang tidak mematuhi peraturan, sehingga akan membuat karyawan merasa nyaman di lingkungan perusahaan dan meningkatkan komitmen serta loyalitas karyawan tersebut.
3. Untuk meningkatkan kinerja yang baik yaitu diperlukan kerja sama, menerima instruksi dengan baik dan komunikasi secara terbuka antara atasan dan bawahan sehingga kinerja yang diberikan karyawan baik dan maksimal sesuai yang diharapkan perusahaan.
4. Membina komunikasi dan hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan maupun sesama rekan kerja sehingga tercipta suatu kondisi kerja yang menyenangkan dan komitmen organisasional pada karyawan.
5. Memberikan dukungan yang dilakukan oleh supervisor dalam bentuk bimbingan maupun dukungan perilaku juga merupakan salah satu yang mempengaruhi komitmen organisasional.
6. Meskipun penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya, namun terdapat keterbatasan yang tidak dapat dihindari. Keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian ini adalah waktu dan subjek penelitian masih terbatas sehingga menurut peneliti masih kurang menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari variabel-variabel dalam penelitian. Oleh karena itu, untuk penelitian mendatang sebaiknya

mengarahkan pada subjek penelitian yang lebih luas dengan mengikutsertakan seluruh karyawan yang ada dalam setiap divisi perusahaan serta menghasilkan hasil penelitian yang memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Hery Nugroho. 2006. *Pengaruh Konflik Peran dan Perilaku Anggota Organisasi terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada Kepolisian Republik Indonesia Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang.*
- Ayu Putu Ariani, Desak Ketut Sintaasih, Made Surya Putra. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Pemediasi Komitmen Afektif Di Sekretariat Kabupaten Badung.* E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.7
- Choiril Nur Aswad. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intentions Karyawan Di Bintang Mulia Hotel Jember*
- Darmawati, Hidayati, Herlina. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Studi Pada Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*
- Deww Zhang. 2011. *Organizational Citizenship Behaviour - White Paper*
- Dian Anggraini Kusumajati. 2014. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan.*
- Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi.* Medan : UMSU.
- Ferry Novliadi. 2007. *Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional.*

- Fitriyatnur, Qurnia.2013.*Hubungan antara komitmen organisasional dan kompetensi pegawai dengan totalitas kerja di Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Mirda, Farida Iswa.2015.*Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Di Rumah Sakit Panti Nugroho*. S1 thesis, UAJY.
- Nisa, Choitrotun (2015) *Hubungan Iklim Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Uin Sunan Ampel Surabaya*. Undergraduate thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Rahadyan Probo Tranggono, Andi Kartika. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, vol.15, No.1
- Ratih, Magdalena Dwi. 2017. *Hubungan Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Kota Poso*. Program Studi Psikologi FPSI-UKSW
- Regina Silveria Aryadini.2016.*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grahayasa Nusacitra Estima*. Skripsi(S1), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.
- Rita Andini. 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*.

Windy Aprilia Murty, Gunasti Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. The Indonesian Accounting Review, Vol 2, No.2.

Yusrin Kurniatami. 2014. *Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS)*.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA DIRI

Nama Lengkap : M. Andri Hermawan
Tempat, Tanggal Lahir : Tanjung Balai, 21 Mei 1996
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
No. HP : 082167620322
Email : andrihermawan808@gmail.com
Alamat : Jl. Karya Setia No. 17 Kec. Sei Agul, Kec. Medan Barat 20117

ORANG TUA

Nama Ayah : Irwan Syam
Nama Ibu : Linawati
Alamat Orang Tua : Jl. Karya Setia No. 17 Kec. Sei Agul, Kec. Medan Barat

PENDIDIKAN

1. 2002 – 2008 : SD Negeri 060849 Medan / Lulus Berijazah
2. 2008 – 2011 : SMP Swasta Kartika I-1 Medan / Lulus Berijazah
3. 2011 – 2014 : SMA Negeri 3 Medan / Lulus Berijazah
4. 2014 – 2018 : Tercatat sebagai Mahasiswa Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

RIWAYAT ORGANISASI

1. 2012 – 2013 : MPK SMA Negeri 3 Medan
(Komisi A, Departemen Agama Islam)
2. 2012 – 2013 : Paskibra SMA Negeri 3 Medan
(Anggota 2 Seksi Fisik)
3. 2012 – 2012 : Rohis Al-Faris SMA Negeri 3 Medan
(Sekretaris Umum)
4. 2013 – 2013 : Rohis Al-Faris SMA Negeri 3 Medan
(Ketua Umum)
5. 2015 – 2016 : PK IMM FE UMSU
(Sekretaris Bidang Organisasi)
6. 2016 – 2017 : PC Pemuda Muhammadiyah Pulo Brayon Darat
(Wakil Sekretaris Bidang Organisasi dan Kader)

7. 2016 – 2017 : PK IMM FE UMSU (Sekretaris Umum)
8. 2017 – 2018 : PC Pemuda Muhammadiyah Pulo Brayon Darat
(Wakil Ketua Bidang Dakwah dan Pengkajian
Islam)

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, Maret 2018

M. ANDRI HERMAWAN