

**PENGARUH PERILAKU KEANGGOTAAN ORGANISASI DAN  
BERBAGI PENGETAHUAN TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN  
PANCA BUDI MEDAN**

**SKRIPSI**

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

**Oleh :**

**RISMAWATI  
NPM. 1405160710**



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



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidaungnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 15 Maret 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : RISMAWATI  
NPM : 1405160710  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : **PENGARUH PERILAKU KEANGGOTAAN ORGANISASI DAN BERBAGI PENGETAHUAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

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

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si

Penguji II

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Pembimbing

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

**PANITIA UJIAN**

Ketua

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

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : RISMAWATI  
N P M : 1405160710  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PERILAKU KEANGGOTAAN ORGANISASI  
DAN BERBAGI PENGETAHUAN TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA UNIVERSITAS  
PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

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. HANURI, SE, MM, M.Si

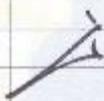
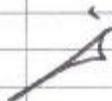
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : RISMAWATI  
NIM : 1405160710  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM  
Judul Penelitian : PENGARUH PERILAKU KEANGGOTAAN ORGANISASI  
DAN BERBAGI PENGETAHUAN TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA UNIVERSITAS  
PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
02-01-2018	Ditkani surat pengantar penelitian		
23-01-2018	Ditkani surat pembekuan surat penelitian		
31-01-2018	Ditkani kerangka dan draft		
02-02-2018	Ditkani draft pustaka		
21-02-2018	Kele Bidaday Meja Hijau		

Pembimbing Skripsi



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

Medan, Februari 2018  
Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen



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

## SURAT PERNYATAAN

di tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Sumatera Utara Medan :

Nama Lengkap : Rismawati  
NIM : 1405160710  
Tgl. Lahir : Teluk Nibung, 04 - Agustus 1996  
Jurusan Studi : Akuntansi / Manajemen / HESP  
Agama : Islam  
Status Perkawinan : Belum Kawin  
Alamat Rumah : Jl. Ampara 7 no. 38 Gg. Supardi, Kec : Medan Timur, Kel : Glugur Darat I Medan Tel. 0821-6788-5174  
Alamat Pekerjaan/Instansi : -  
Alamat Kantor : -  
Tel : -

Permohonan tertanggal 20 Februari 2018, telah mengajukan  
menempuh ujian Skripsi. Untuk itu saya, menyatakan dengan sesungguhnya

keadaan sehat jasmani dan rohani.

secara optimal dan berada dalam kondisi baik untuk jawaban atas  
pertanyaan dari penguji

menerima keputusan Panitia Ujian Skripsi dengan ikhlas tanpa mengadakan  
gugatan apapun.

Menyadari keputusan Panitia Ujian ini mutlak dan tidak dapat di ganggu gugat.

Surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran tanpa paksaan, tekanan dalam  
apapun dan dari siapapun. Semoga Allah SWT meridhoi saya. Amin.

Medan, 20 Februari 2018

Saya yang Menyatakan



Rismawati

## ABSTRAK

**RISMAWATI (14015160710). Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi dan Berbagi Pengetahuan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Skripsi. 2018. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Perilaku Keanggotaan Organisasional ( *Organizational Citizenship Behavior – OCB* ) adalah perilaku karyawan yang dilakukannya secara sukarela, tidak berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan sistem penghargaan dan secara keseluruhan dapat mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi. Berbagi Pengetahuan ialah sebagai niat saling berbagi pengetahuan antara karyawan dengan karyawan lainnya, menciptakan rasa saling mempercayai dan memecahkan suatu masalah serta memberikan suatu solusi yang efektif yang berkaitan dengan kegiatan kerja sehari-hari. Komitmen Organisasional berkaitan dengan kesetiaan dan loyalitas sebagai ikatan antara individu dan tindakan perilaku, komitmen organisasi dapat memprediksi perilaku karyawan untuk berbagi pengetahuan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi dan Berbagi Pengetahuan secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Adapun pendekatan yang penulis gunakan adalah pendekatan penelitian asosiatif, kuantitatif. Populasi dan sampel dalam teknik analisis data menggunakan asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software SPSS (statistic package for the social sciens) 22.0 for windows*. Objek yang diteliti adalah karyawan tetap dengan masa kerja minimal 6 tahun. Dengan jumlah populasinya 110 orang dan sampelnya adalah 50 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan perilaku keanggotaan organisasi (X1) terhadap komitmen organisasional (Y) berpengaruh positif dan tidak signifikan. Berbagi pengetahuan (X2) terhadap komitmen organisasional (Y) berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan perilaku keanggotaan organisasi (X1) dan berbagi pengetahuan (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y).

**Kata kunci : Perilaku Keanggotaan Organisasi, Berbagi Pengetahuan, Komitmen Organisasional Karyawan.**

## MOTTO

*Semangat, sabar dan berdoa adalah kunci menuju kesuksesan  
dan menjadi yang terbaik dengan ridho Allah SWT.*

*Sabar bukanlah sikap yang pasif, sabar adalah berusaha dengan  
penuh kesungguhan dan segala upaya mengharap ridho Allah semata  
apabila kegagalan yang datang  
bukanlah Allah tempat segala kesalahan dilemparkan  
tapi segala koreksi diri dan mencari jalan lain  
dengan tetap di jalan Ilahi  
( Ali bin Abi Thalib )*

*“Sesungguhnya bersama kesulitan itu pasti ada kemudahan, maka  
apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja  
keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah  
engkau berharap”  
( QS. Al-Insyirah: 6-8 )*

*“Bukan karena sesuatu yang sulit itu membuat kita tidak berani, tapi karena tidak berani hal  
itu menjadi sulit” (Drs. Arif Wibisono Adi, MM)*

*Selalu sayangi Orangtua karena dari hal tersebut kita mendapatkan segala RidhoNya  
Karena Ridho Allah adalah Ridho Orangtua ( Ibu )*

## PERSEMBAHAN

*Alhamdulillahrabbi'alamin*

*Satu langkah terlewati sudah*

*Tapi ini bukan akhir dari segalanya*

*Untuk ribuan tujuan yang harus dicapai*

*Untuk jutaan impian yang harus dikejar*

*Teruslah berusaha walau sekelilingmu meragukanmu*

*Teruslah tersenyum, karena orang yang kamu sayang menginginkan senyummu*

*Teruslah sabar, karena orang yang sabar selalu terlindung dari orang yang mencelamu*

*Teruslah melangkah, karena orang-orang yang menyayangimu akan selalu menopangmu*

*Jatuh berdiri lagi, kalah mencoba lagi, gagal bangkit lagi*

*Kupersembahkan karya kecil ini,*

*Untuk cahaya hidup, yang senantiasa ada saat suka maupun duka,*

*selalu setia mendampingi, saat kulemah sedih tak berdaya (Ibunda Ngatini dan Ayah*

*Suparman tercinta) yang selalu memanjatkan doa untuk putrimu tercinta dalam setiap*

*sujudnya.*

*Untuk kedua Adikku (Riska Safitri dan Riski Husadi) terimakasih telah mencintai Kakakmu ini tanpa tapi.*

*Untuk teman terdekat yang selalu memberi semangat (Julfirman) tanpa henti. Terimakasih*

*Untuk sahabat-sahabat terbaik dan seperjuangan yang selalu mendampingiku dalam*

*menggapai cita-cita. Teruslah semangat!!!!*

*Hidup terlalu berat untuk mengandalkan diri sendiri tanpa melibatkan bantuan Tuhan dan orang lain*

*Terimakasih semuanya*

*Teruslah Berdoa, Berusaha dan Semangat*

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahrabbi'l'alam, sudah sepantasnya puja dan puji serta syukur kita ucapkan kehadiran Allah SWT, yang berkat nikmat dan karunia-Nya yang indah yang masih kita rasakan sampai pada saat ini, nikmat berupa iman, Islam, kesehatan, kesempatan, pengetahuan yang tentunya masih banyak lagi nikmat yang tidak dapat dijabar di atas seluruh kertas ini. Dan tak lupa pula Shalawat berangkaikan salam kita sanjung sajikan kepada junjungan kita, suri tauladan kita, Habibullah Nabi Muhammad SAW.

Dalam kesempatan ini penulis bersyukur kepada Allah SWT, karena berkat Ridho-Nya penulis mampu merampungkan tugas akhir perkuliahan dalam bentuk skripsi yang berjudul "**Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi dan Berbagi Pengetahuan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan**". Skripsi ini disusun sebagai kewajiban penulis guna melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-I Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, serta memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penulisan skripsi penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kata kesempurnaan ini. Dalam penyelesaian skripsi penulis tidak sendirian, banyak pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam upaya penyelesaian tugas akhir ini. Untuk itu pada kesempatan ini

penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah suka rela membantu penulis.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, M.M. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus dosen pembimbing penulis yang telah bersedia mengorbankan waktu untuk menuntun serta memberikan arahan dan bimbingan didalam penulisan proposal skripsi ini.
4. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen.
5. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Fitri dan Bapak Rizki dan seluruh pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah membantu penulis dalam penyediaan data yang dibutuhkan, dan sudah membantu dalam menyelesaikan riset untuk menyusun proposal skripsi ini.
7. Teman-teman seperjuangan kelas D-Manajemen Siang stambuk 2014 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Sahabat saya, Tia Rahma Lubis yang sudah setia menemani penulis dari pertama kuliah hingga sekarang. Neny Anggraini, Fadillah Imani dan

Karmila Hasibuan, yang sebentar lagi sama-sama menyandang gelar Sarjana Manajemen.

9. Teman-teman terdekat saya, Sri Rahayu, Miranda Irawan dan Danty Linda Sari.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmatNya bagi kita semua, terima kasih untuk bantuannya selama ini, semoga dapat menjadi amal baik dihadapanNya. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan proposal skripsi ini, oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun, sangat penulis harapkan guna perbaikan di kemudian hari.

Akhir kata penulis berharap agar upaya ini dapat mencapai maksud yang diinginkan dan dapat menjadi tulisan yang bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Medan, Desember 2017

Penulis

RISMAWATI

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
A. Uraian Teori .....	9
1. Komitmen Organisasional .....	9
a. Pengertian Komitmen Organisasional .....	9
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional .....	11
c. Proses Terjadinya Komitmen Organisasional .....	13
d. Indikator Komitmen Organisasional .....	14
2. Perilaku Keanggotaan Organisasi .....	16
a. Pengertian Perilaku Keanggotaan Organisasi .....	16
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Keanggotaan Organisasi .....	18
c. Indikator Perilaku Keanggotaan Organisasi .....	21
d. Manfaat Perilaku Keanggotaan Organisasi .....	23
3. Berbagi Pengetahuan .....	26

a.	Pengertian Berbagi Pengetahuan .....	26
b.	Tujuan Berbagi Pengetahuan .....	27
c.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Berbagi Pengetahuan .....	28
d.	Indikator Berbagi Pengetahuan .....	29
B.	Kerangka Konseptual .....	30
C.	Hipotesis .....	34
 <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>35</b>
A.	Pendekatan Penelitian .....	35
B.	Definisi Operasional Variabel .....	35
1.	Komitmen Organisasional .....	36
2.	Perilaku Keanggotaan Organisasi .....	36
3.	Berbagi Pengetahuan .....	37
C.	Tempat Dan Waktu Penelitian .....	38
1.	Tempat Penelitian .....	38
2.	Waktu Penelitian .....	38
D.	Populasi Dan Sampel .....	39
1.	Populasi .....	39
2.	Sampel .....	39
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	42
1.	Interview .....	42
2.	Kuisisioner .....	42
a.	Uji Validitas Data .....	42
b.	Uji Reliabilitas Data .....	46
F.	Teknik Analisis Data .....	47
1.	Analisis Klasik .....	47
a.	Uji Normalitas .....	47
b.	Uji Multikolinearitas .....	48
c.	Uji Heterokedastisitas .....	48
2.	Analisis Regresi Linear Berganda .....	49

3. Pengujian Hipotesis .....	49
a. Uji Secara Parsial (Uji T) .....	49
b. Uji Simultan (Uji F) .....	50
4. Koefisien Determinasi .....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
A. Deskripsi Data Penelitian .....	52
1. Identitas Responden .....	53
2. Analisis Variabel Penelitian .....	54
3. Teknik Analisis Data .....	61
4. Pengujian Hipotesis .....	66
B. Pembahasan .....	71
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>75</b>
A. Kesimpulan .....	75
B. Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III-1 Indikator Komitmen Organisasional .....	36
Tabel III-2 Indikator Perilaku Keanggotaan Organisasi .....	37
Tabel III-3 Indikator Berbagi Pengetahuan .....	37
Tabel III-4 Waktu Penelitian .....	38
Tabel III-5 Jumlah Sampel .....	39
Tabel III-6 Skala Pengukuran Model Skala Likert .....	43
Tabel III-7 Uji Validitas Instrumen Variabel X1 .....	44
Tabel III-8 Uji Validitas Instrumen Variabel X2 .....	44
Tabel III-9 Uji Validitas Instrumen Variabel Y .....	45
Tabel III-10 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X1 .....	46
Tabel III-11 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X2 .....	47
Tabel III-12 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Y .....	47
Tabel IV-1 Skala Pengukuran Likert .....	52
Tabel IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	53
Tabel IV-4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan .....	54
Tabel IV-5 Skor Variabel Perilaku Keanggotaan Organisasi .....	55
Tabel IV-6 Skor Variabel Berbagi Pengetahuan .....	57
Tabel IV-7 Skor Variabel Komitmen Organisasional .....	59
Tabel IV-8 Hasil Uji Multikolonieritas .....	63
Tabel IV-9 Regresi Linear Berganda .....	65
Tabel IV-10 Uji-t .....	66
Tabel IV-11 Uji-F .....	69
Tabel IV-12 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	70

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II-1 Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi terhadap Komitmen organisasional .....	31
Gambar II-2 Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Komitmen Organisasional .....	32
Gambar II-3 Kerangka Konseptual .....	33
Gambar IV-1 Normalitas .....	62
Gambar IV-2 Scatterplot .....	64

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era bisnis saat ini, mempelajari perilaku karyawan dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting karena membina dan mempertahankan karyawan terutama karyawan-karyawan yang potensial bukanlah hal yang mudah. Salah satu strategi perusahaan guna mempertahankan karyawannya adalah dengan terus meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya akan mendorong kesuksesan organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga, mengkaji strategi dan faktor-faktor yang berkaitan dengan komitmen sangat penting dilakukan oleh suatu organisasi.

Salancik (1995, hal 284) mengemukakan bahwa komitmen organisasional berkaitan dengan kesetiaan dan loyalitas sebagai ikatan antara individu dan tindakan perilaku. Sedangkan Gibson (2009, hal 315) menjelaskan bahwa komitmen berhubungan dengan pekerjaan dalam berbagai bentuk seperti karir, profesional, organisasional, dan sebagainya. Komitmen organisasional mencerminkan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. Adapun menurut Allen dan Meyer (2002, hal 36) karyawan yang memiliki komitmen adalah seseorang yang tetap tinggal dengan organisasi, melakukan pekerjaan dengan teratur, bekerja dengan waktu penuh dan lebih menjaga aset perusahaan, bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Keberadaan perguruan tinggi swasta di kota medan cukup banyak diantaranya: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Universitas Pembangunan Panca Budi, Universitas Medan Area, Universitas Islam Sumatera Utara dll. Penelitian ini dilakukan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, yang ada di Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Sei Sikambing Medan. Perguruan tinggi ini merupakan salah satu bentuk lembaga yang bergerak dibidang pendidikan yang mempunyai beberapa tugas dalam mengembangkan pendidikan dan pengajaran secara modern, baik pendidikan umum maupun pendidikan Agama Islam berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist, terbinanya insan yang berpengetahuan tinggi baik duniawi maupun ukhrawi dalam suasana lingkungan yang sehat dan lestari.

Berdasarkan survey awal pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan ditemukan terdapat kecendrungan penurunan Komitmen Organisasional yaitu kurangnya kesesuaian nilai pribadi dan organisasi ditandai dengan adanya pegawai/karyawan baru yang mendapatkan nilai tinggi daripada pegawai/karyawan lama yang lebih berkompetensi dalam bidang yang diberikan sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda antar karyawan.

Sementara itu pada survey awal pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan terdapat kecendrungan penurunan Perilaku Keanggotaan Organisasi ditandai dengan adanya sikap yang kurang menolong dalam menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang sedang tidak hadir ataupun ketika tugasnya overload.

Sedangkan berdasarkan survey awal pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan ditemukan terdapat kecendrungan penurunan dalam Berbagi Pengetahuan yaitu pengetahuan merupakan hal yang berharga bagi karyawan yang

memiliki banyak pengetahuan. Kurangnya dalam berbagi pengetahuan karena karyawan lebih menganggap bahwa pengetahuan itu sesuatu yang *privacy* (pribadi), sehingga untuk tidak memberikan pengetahuan yang dimilikinya kepada orang lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional berdasarkan teori menurut Sturn dalam Sopiah (2008, hal 164) yaitu budaya keterbukaan. Organisasi yang berorientasi terhadap pegawai/karyawan akan menghasilkan pegawai/karyawan yang lebih dihargai, sejahtera dan loyal terhadap perusahaan sehingga memiliki keterikatan dengan organisasi dan ikut dalam berpartisipasi terhadap pencapaian kemajuan organisasi. Selain itu pengalaman kerja juga sangat berpengaruh tingkat komitmen pegawai pada organisasi. Pegawai yang baru saja bekerja dan pegawai yang bertahun-tahun bekerja tentu memiliki komitmen yang berbeda. Sedangkan faktor yang membentuk komitmen organisasional berdasarkan temuan ditempat penelitian ialah rasa *loyal* (kesetiaan) pada perusahaan atau tempat ia bekerja.

Faktor-faktor yang membentuk Perilaku Keanggotaan Organisasi salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Berdasarkan teori Bettencourt, Gwinner dan Meuter (2001) yaitu makin tinggi kepuasan kerja pegawai, makin besar kecenderungan mereka untuk melakukan Perilaku Keanggotaan Organisasi, khususnya tindakan yang menunjukkan *loyalitas* terhadap organisasi seperti berkata pada orang luar bahwa perusahaan tempatnya bekerja adalah perusahaan yang baik, ataupun secara aktif mempromosikan produk-produk dan jasa perusahaannya. Keadilan yang dipersepsikan juga dinilai berperan. Saat seseorang merasa bahwa dirinya diperlakukan secara adil oleh perusahaan, mereka

cenderung melakukan Perilaku Keanggotaan Organisasi dibanding jika diperlakukan sebaliknya. Sedangkan menurut Van Dyne dan LePine (1998, hal 24) menyatakan bahwa persepsi pegawai terhadap keluwesan pekerjaan mereka, perilaku mana yang memang merupakan bagian dari tugas dan perilaku mana yang sukarela saja. Makin luas pegawai mendefinisikan pekerjaan mereka, makin cenderung mereka melakukan Perilaku Keanggotaan Organisasi (OCB). Sedangkan faktor yang membentuk Perilaku Keanggotaan Organisasi ( OCB ) ditempat penelitian adalah sikap sportif dan kebijakan / moral organisasi.

Faktor-faktor yang membentuk Berbagi Pengetahuan berdasarkan beberapa penelitian mengatakan bahwa berbagi pengetahuan dibagi 2 faktor yaitu faktor organisasi dan faktor individu, menurut teori Wang dan Noe (2010, hal 15) faktor organisasi yang mempengaruhi berbagi pengetahuan adalah komitmen organisasi dimana karyawan dalam bekerja dapat menjadi keunggulan kompetitif yang signifikan bagi organisasi. Sedangkan menurut Hoof dan Weenen (2004, hal 23) mengatakan bahwa faktor individu yang mempengaruhi berbagi pengetahuan adalah *trust* (kepercayaan) dimana semakin tinggi kepercayaan antara manajemen dan rekan kerja dalam sebuah organisasi, maka akan terdapat kecenderungan yang sangat besar bagi mereka untuk melakukan berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan dapat berjalan dengan maksimal jika kepercayaan diantara rekan kerja terbangun dengan baik karena pemilik pengetahuan lebih memilih untuk membagi pengetahuan yang dimilikinya dengan orang yang dapat dipercaya. Sedangkan faktor yang membentuk Berbagi Pengetahuan ditempat penelitian adalah *trust* (kepercayaan).

Penelitian yang dilakukan Sari (2013, hal 35) menyatakan bahwa Perilaku Keanggotaan Organisasi ( OCB ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, sementara itu menurut Ni Kadek dkk (2017, hal 27) menyatakan bahwa Perilaku Keanggotaan Organisasi ( OCB ) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Sedangkan menurut Damarsasi (2013, hal 29) menyatakan bahwa Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional. Sementara itu menurut penelitian Indra (2014, hal 35) menyatakan bahwa Berbagi Pengetahuan menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hasil penelitian Neyestani et al (2013) juga menyebutkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Konsep hubungan penelitian ini berdasarkan rujukan teori dari berbagai literatur terdahulu Gautam Van Dick, et al (2004, hal 32) menyatakan pentingnya membangun Perilaku Keanggotaan Organisasi tidak lepas dari komitmen karyawan dalam organisasi. Komitmen karyawan akan mendorong terciptanya Perilaku Keanggotaan Organisasi. Komitmen Organisasional menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada Perilaku Keanggotaan Organisasi. Sedangkan hubungan penelitian ini berdasarkan rujukan teori dari Chiang, et al (2011) menyatakan pertukaran karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan bersedia mengidentifikasi tujuan organisasi dan menguntungkan organisasi. Yang pada akhirnya akan menghasilkan sikap positif yang berdampak terhadap perilaku berbagi pengetahuan, sebagaimana pernyataan di bawah ini “komitmen organisasi dapat memprediksi perilaku karyawan untuk berbagi pengetahuan”.

Berdasarkan kajian-kajian diatas maka penelitian ini berjudul : **“Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penelitian ini dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Penurunan Komitmen Organisasional yang disebabkan kurangnya kesesuaian nilai pribadi dan organisasi ditandai dengan adanya pegawai / karyawan baru yang mendapatkan nilai tinggi daripada pegawai / karyawan lama yang lebih berkompetensi dalam bidang yang diberikan.
2. Rendahnya Perilaku Keanggotaan Organisasi ditandai dengan kurangnya sikap menolong dalam menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang sedang tidak hadir ataupun ketika tugasnya overload.
3. Penurunan dalam Berbagi Pengetahuan ditandai dengan adanya menganggap pengetahuan adalah suatu hal yang *privacy* sehingga untuk tidak memberikan pengetahuan yang dimilikinya kepada orang lain.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Berdasarkan kajian pada latar belakang masalah, maka penelitian ini dibatasi pada variabel Perilaku Keanggotaan Organisasi dan Berbagi Pengetahuan sebagai faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional Karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dan juga dibatasi pada karyawan tetap Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, rumusan masalahnya terdiri dari :

- 1) Apakah Perilaku Keanggotaan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan ?
- 2) Apakah Berbagi Pengetahuan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan ?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

- b. Untuk mengetahui pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun beberapa manfaat yang diperoleh adalah :

- a. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk mengeksplorasi teori Sturn dalam Sopiah tentang Komitmen Organisasional. Dan bermanfaat sebagai refrensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama dimasa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan Perilaku Keanggotaan Organisasi, Berbagi Pengetahuan dan Komitmen Organisasional.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan yang mungkin berguna untuk pemecahan masalah yang dihadapi terutama dalam mengantisipasi pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi dan Berbagi Pengetahuan terhadap Komitmen Organisasional.

- c. Manfaat Penelitian yang akan datang

Karena selain sebagai refrensi untuk mengkaji masalah yang akan diteliti adapula sebagai rekomendasi tentang kebijakan suatu program, melatih dan bertanggung jawab. Meningkatkan hubungan kerjasama dalam tim, dan menambah wawasan serta pengalaman.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Komitmen Organisasional**

###### **a. Pengertian Komitmen Organisasional**

Pengelolaan sumber daya manusia oleh organisasi perlu memperhatikan komitmen karyawannya. Komitmen karyawan yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika para karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi. Selain itu komitmen organisasional pada suatu perusahaan menentukan besar kecilnya tingkat kepercayaan pegawai/karyawan kepada perusahaan sesuai harapan dari pegawai/karyawan yang diberikan perusahaan selama bekerja. Apabila kebutuhan pegawai/karyawan belum dapat dipenuhi oleh perusahaan maka akan mengakibatkan loyalitas serta kepercayaan pegawai/karyawan, dan hal ini akan mengakibatkan berkurangnya tanggung jawab pegawai/karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut teori Mathus dan Jackson (2001, hal 46) merumuskan bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik kehadiran dan masuk keluarnya pekerja dari organisasi.

Meyer dan Allen (1997, hal 12) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan

karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Sedangkan menurut teori Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2015, hal 187) yang menyatakan bahwa: “pengertian komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasi dan atau tidak ingin meninggalkannya”.

Robbins (2006, hal 365) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Mondy dalam Sopiah (2008, hal 155) mengatakan bahwa “Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional”. Menurut dia, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk sebagai anggota organisasi.

Menurut Hunt and Morgan dalam Sopiah (2008, hal 156) menyatakan bahwa “Karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila :

- 1) Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi.
- 2) Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi dan
- 3) Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi”.

Dari pendapat beberapa ahli diatas, maka kesimpulan yang dapat ditarik tentang definisi Komitmen Organisasional adalah suatu konstruk psikologis yang melibatkan kepercayaan dalam berorganisasi terhadap keputusan individu, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan

yang kuat dengan mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

Dalam kata lain, komitmen organisasional ialah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasinya dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional yang telah diterapkan dan menjadi pedoman bagi pegawai / karyawan untuk terus meningkatkan loyalitas kerjanya sangat dipengaruhi berbagai faktor dalam pencapaiannya.

Menurut Steers (1985) dalam Sopiah (2008 , hal 163) mengidentifikasi 3 ( tiga ) faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

- 1) Ciri pribadi pekerja, termasuk jabatan dalam organisasi, dan variasi keutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- 3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Sedangkan menurut teori David dalam Sopiah (2008, hal 163-164) mengemukakan 4 ( empat ) faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralitas atau desentralitas, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian organisasi yang dilakukan oleh karyawan.
- 4) Pengalaman kerja.

Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang hanya beberapa tahun bekerja dalam organisasi tentu mempunyai tingkat komitmen yang berlainan.

Selain itu menurut Young et al dalam Sopiah (2013, hal 23), mengemukakan ada 6 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu :

- 1) Promosi
- 2) Karakteristik pekerjaan
- 3) Komunikasi
- 4) Kepemimpinan
- 5) Pertukaran Ekstrinsik dan Instrinsik
- 6) Imbalan Ekstrinsik dan Instrinsik.

Sturn dalam Sopiah (2008, hal 164) juga mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu :

- 1) Budaya keterbukaan
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Kesempatan personal untuk berkembang
- 4) Arah organisasi dan
- 5) Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Dari pendapat-pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional seperti faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja yang melibatkan komunikasi, budaya keterbukaan yang gunanya untuk mencapai suatu tujuan individu maupun organisasi dalam perusahaan.

### **c. Proses Terjadinya Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional timbul secara bertahap dalam diri pribadi karyawan. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama, dan rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap organisasi.

Bashaw dan Grant dalam Sopiah (2008, hal 159) menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi.

Wursanto dalam Sopiah (2008) mengemukakan bahwa rasa memiliki dari para karyawan terhadap kelompoknya dapat dilihat dalam hal-hal sebagai berikut :

- 1) Adanya loyalitas dari para anggota terhadap anggota lainnya.
- 2) Adanya loyalitas anggota terhadap kelompoknya.
- 3) Kesiediaan berkorban dari para anggota baik moral maupun material demi kelangsungan hidup kelompoknya.
- 4) Adanya rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompok tersebut mendapat nama baik dari masyarakat.
- 5) Adanya letupan emosi dari para anggota apabila kelompok tersebut mendapat nama baik dari masyarakat.
- 6) Adanya niat baik dari para anggota kelompok untuk tetap menjaga nama baik kelompoknya dalam keadaan apapun.

#### **d. Indikator Komitmen Organisasional**

Menurut Lambert dan Hogan (2008, hal 114), mengemukakan indikator komitmen organisasional adalah sebagai berikut :

- 1) Rasa bangga pada pekerjaan, yaitu perasaan bangga pada pekerjaan dapat tercermin dari sikap memberitahu orang lain bahwa sangat membanggakan dapat melakukan pekerjaan di perusahaan.
- 2) Rasa loyal pada perusahaan, yaitu seseorang yang memiliki rasa loyal pada perusahaannya dapat dikatakan bahwa orang tersebut memiliki komitmen organisasional.
- 3) Kesesuaian nilai pribadi dan organisasi, yaitu perasaan bahwa nilai pribadi yang dimiliki sama dengan nilai yang ada pada organisasi akan menciptakan komitmen yang tinggi bagi karyawan tersebut.

- 4) Rasa bangga pada perusahaan, yaitu ketika seorang karyawan membanggakan perusahaannya kepada orang lain, maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki komitmen organisasional yang kuat.
- 5) Pekerjaan yang memberi inspirasi, yaitu karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan merasa bahwa perusahaannya memberikan inspirasi tentang pekerjaan yang terbaik.
- 6) Perhatian pada keberlangsungan perusahaan, yaitu karyawan yang memiliki komitmen, akan selalu memperhatikan keberlangsungan perusahaannya.

Sedangkan menurut Porter, et dalam Amin, Yuanita, Ibrahim dan Muda (2013, hal 145) mengemukakan mengenai indikator dari komitmen organisasional ada 3 hal, yaitu :

- 1) Penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, artinya adalah ada kesesuaian antara nilai yang dianut oleh karyawan dengan organisasi. Apabila karyawan merasakan tujuan organisasi dapat memenuhi keinginannya, maka karyawan akan memberikan sepenuhnya komitmen terhadap organisasi.
- 2) Berkaitan dengan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi. Karyawan dapat merasa bertanggung jawab untuk membangun organisasi dan merasa senang dengan organisasi.
- 3) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi atau menjadi bagian dari organisasi. Karyawan bersedia terlibat dalam organisasi dan memperkuat kedudukannya supaya merasakan dirinya diperlukan dan dihargai. Hal ini akan memberikan komitmen kerja yang tinggi dalam diri karyawan.

Sementara menurut Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah (2008, hal 156) , mengemukakan komitmen organisasional memiliki 3 indikator, yaitu :

- 1) Kemauan karyawan
- 2) Kesetiaan karyawan dan
- 3) Kebanggaan karyawan pada organisasi.

Dari uraian indikator komitmen organisasional menurut para ahli maka dapat ditarik kesimpulannya ialah suatu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan pada perusahaan akan meningkat lagi tanggung jawab karyawan ketika karyawan mampu mendapatkan kesesuaian nilai secara pribadi dengan loyalitasnya pada perusahaan.

Maka dari beberapa indikator tersebut, penulis menggunakan indikator yang sesuai dengan tempat penelitian ialah menurut teori Lambert dan Hogan (2008, hal 114).

## **2. Perilaku Keanggotaan Organisasi**

### **a. Pengertian Perilaku Keanggotaan Organisasi**

Ada berbagai istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan perilaku proporsional atau perilaku keanggotaan organisasi ditempat kerja. Kebanyakan peneliti menyebutkan perilaku itu sebagai perilaku kemasyarakatan organisasional atau perilaku kewargaan organisasional ( *Organizational Citizenship Behavior – OCB* ).

Organ (1988) dalam Alotaibi (2003, hal 371) mengemukakan bahwa perilaku keanggotaan organisasional ( *Organizational Citizenship Behavior – OCB* ) adalah perilaku karyawan yang dilakukannya secara sukarela, tidak

berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan sistem penghargaan dan secara keseluruhan dapat mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Luthans (2005), dasar kepribadian untuk perilaku keanggotaan organisasi tersebut merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh.

Schnake dalam Alotaibi (2003, hal 373) Perilaku keanggotaan organisasi atau OCB juga didefinisikan sebagai perilaku individu yang sifatnya *functional, prosocial, extra-role* yang diarahkan atau ditujukan kepada individu, kelompok dan atau organisasi. Demikian pula pengertian OCB atau perilaku keanggotaan organisasi menurut Appelbaum et al (2004) yaitu sebagai perilaku karyawan yang dilakukan secara bebas yang tidak termasuk dalam *job requirement* karyawan, meskipun demikian perilaku tersebut meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Sedangkan menurut Robbins (2006, hal 364) tentang OCB atau perilaku keanggotaan organisasi ialah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Dyne dan Lepine (2002) mendefinisikan perilaku keanggotaan organisasi merupakan perilaku yang menguntungkan organisasi dan tidak menerima penghargaan secara tegas karena perilaku yang dilakukan bukan merupakan tuntutan pekerjaan atau bukan termasuk pekerjaan formal di tempat kerja.

Organ dalam Albert (2015, hal 100) mengatakan perilaku keanggotaan organisasi ialah bentuk perilaku berkaitan dengan *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektifitas organisasi.

Dari uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan tentang Perilaku Keanggotaan Organisasi ialah karyawan yang melakukan sesuatu secara sukarela, tanpa adanya imbalan seperti penghargaan dan lainnya, Perilaku Keanggotaan Organisasi merupakan perilaku ekstra peran artinya perilaku yang dilakukan individu tetapi perilaku tersebut sebenarnya bukan keharusan atau pun kewajiban.

Perilaku Keanggotaan Organisasi juga mencakup perilaku kesetiakawanan sosial yang dilakukan tanpa paksaan seperti membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan, memberi bantuan pada karyawan baru, tidak istirahat atau cuti jika tidak diperlukan dan perilaku sukarela untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan meskipun di luar diskripsi pekerjaannya. Perilaku tersebut sangat diperlukan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Bentuk perilaku tersebut dapat berupa tindakan untuk melindungi perusahaan dan kekayaannya, memberikan saran yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja perusahaan, bersedia melatih diri untuk melakukan tanggungjawab tambahan, membuat iklim yang menyenangkan untuk perusahaan dan lingkungannya, dan bersifat kooperatif (Bolton, 1997, hal 225).

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Keanggotaan Organisasi**

Menurut Organ (2006, hal 21) mengkategorikan faktor yang mempengaruhi Perilaku Keanggotaan Organisasi terdiri dari perbedaan individu, sikap kerja dan variabel kontekstual, yaitu :

- 1) Perbedaan individu, termasuk sifat yang stabil yang dimiliki individu, meliputi kepribadian misalnya kesadaran dan keramahan, kemampuan,

pengalaman, pelatihan, pengetahuan, ketidakpedulian dengan penghargaan motivasi kebutuhan dan nilai individu.

- 2) Sikap kerja, adalah emosi dan kognisi yang berdasarkan persepsi individu terhadap lingkungan kerja meliputi : komitmen organisasi, persepsi kepemimpinan dan dukungan organisasi, kepuasan kerja, persepsi keadilan dan keadilan organisasi, dan
- 3) Faktor kontekstual, adalah pengaruh yang bersifat eksternal yang berasal dari pekerjaan, bekerja antar kelompok, organisasi atau lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Wirawan (2013, hal. 723) perilaku keanggotaan organisasi muncul karena ada sejumlah faktor yang menyebabkan seorang pegawai melakukan perilaku keanggotaan organisasi, yaitu:

- 1) Kepribadian
- 2) Budaya Organisasi
- 3) Iklim Organisasi
- 4) Kepuasan Kerja
- 5) Komitmen Organisasi, dll

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Kepribadian

Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya Perilaku Keanggotaan Organisasi secara individual maupun kelompok.

- 2) Budaya Organisasi

Mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### 3) Iklim Organisasi

Suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi.

### 4) Kepuasan Kerja

Suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana ia akan merasa puas apabila ada kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya.

### 5) Komitmen Organisasi

Ketertarikan kepada organisasi, menunjukkan sikap kepada organisasi sebagai keseluruhan. Karyawan ingin mempertahankan keanggotaannya dan tetap berada dalam organisasi.

Sedangkan menurut Vannecia dkk dalam Muhammad (2015, hal. 77)

Perilaku Keanggotaan Organisasi dipengaruhi beberapa faktor diantaranya yaitu :

- 1) Suasana hati (*mood*)
- 2) Persepsi terhadap dukungan organisasional
- 3) Kualitas interaksi.

Dari uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan dengan adanya komitmen yang tinggi. Ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasi dan diperlukan adanya pegawai lain yang bersedia membantu mengerjakan pekerjaan rekannya yang bermasalah meskipun itu tidak merupakan tugas atau pekerjaannya.

### c. Indikator Perilaku Keanggotaan Organisasi

D. W Organ dalam wirawan (2013, hal. 722) mengemukakan empat indikator dari dimensi perilaku keanggotaan organisasi sebagai berikut:

- 1) Menolong (*altruism*)
- 2) Kebijakan masyarakat/organisasi (*civic virtue*)
- 3) Sikap kehati-hatian (*Conscientiousness*)
- 4) Kesopanan (*Courtesy*)
- 5) Sikap Sportif (*sportmanship*)

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Menolong (*altruism*)

Menolong adalah perilaku bebas terdiri perilaku yang membantu orang lain tertentu dan motivasi pegawai untuk membantu pegawai lainnya untuk menyelesaikan problem pekerjaannya dan rasa hormat yang sejati serta perhatian tanpa pamrih untuk kesejahteraan orang lain.

- 2) Kebijakan masyarakat/organisasi (*civic virtue*)

Perilaku pegawai yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi atau perusahaan, baik secara profesional maupun sosial alamiah.

- 3) Sikap kehati-hatian (*Conscientiousness*)

Berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum, seperti tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai, tepat waktu setiap hari dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan sebelum jatuh tempo.

- 4) Kesopanan (*Courtesy*)

Perilaku berbuat baik, hormat kepada orang lain dan perilaku meringankan masalah-masalah yang dihadapi rekan kerja, seperti membantu mencegah terjadinya masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja.

5) Sikap Sportif (*sportmanship*)

Menekankan pada aspek-aspek positif perusahaan dibanding aspek-aspek negatifnya, seperti perilaku tidak senang protes, tidak mencari-cari kesalahan dalam perusahaan, tidak mengeluh tentang segala sesuatu, serta tidak membesar-besarkan masalah kecil.

Menurut Moorman dan Blakely dalam Lidya (2014, hal. 7) mengemukakan empat indikator dari dimensi Perilaku Keanggotaan Organisasi sebagai berikut :

- 1) *Personal industry*
- 2) *Interpersonal helping*
- 3) *Individual initiative*
- 4) *Loyal boosterism*

Berikut ini penjelasannya :

1) *Personal industry*

Merupakan pegawai yang memberikan perhatian yang ekstra dalam melaksanakan tugas pekerjaan, tidak melebihi batas tenggang waktu tugas, dan datang tepat waktu sesuai dengan yang telah dijadwalkan.

2) *Interpersonal helping*

Merupakan pegawai yang menolong dan sopan terhadap rekan kerja meskipun pegawai lebih muda atau tua.

3) *Individual initiative*

Membuat saran yang mendorong organisasi menjadi lebih maju dan mendorong orang lain untuk mengeluarkan potensi yang bermanfaat bagi organisasi.

4) *Loyal boosterism*

Membela organisasi terhadap isu-isu dan kritik dari rekan kerja maupun orang luar, dan mendorong orang lain untuk menggunakan produk atau jasa organisasi.

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa Organisasi akan dapat diukur apabila menghasilkan kinerja dengan baik apabila terdapat suatu kelaziman dimana pegawai tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas-tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran sesama pegawai, berpartisipasi aktif, memberikan pelayanan ekstra dan mau menggunakan waktu kerja secara efektif.

**d. Manfaat Perilaku Keanggotaan Organisasi dalam Organisasi**

Menurut Gunawan (2011) ada beberapa manfaat dari Perilaku Keanggotaan Organisasi antara lain:

- 1) Perilaku Keanggotaan Organisasi meningkatkan produktivitas kerja.
  - a) Pegawai yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.
  - b) Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan pegawai akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.

- 2) Perilaku Keanggotaan Organisasi meningkatkan produktivitas manajer.
  - a) Pegawai yang menampilkan perilaku *civicvirtue* akan membantu mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari pegawai tersebut, untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
  - b) Pegawai yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.
- 3) Perilaku Keanggotaan Organisasi menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
  - a) Jika pegawai saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.
  - b) Pegawai yang menampilkan *concentiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasi tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting.
- 4) Perilaku Keanggotaan Organisasi membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
  - a) Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.

- b) Pegawai yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.
- 5) Perilaku Keanggotaan Organisasi dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
- a) Menampilkan perilaku *Civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.
  - b) Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.
- 6) Perilaku Keanggotaan Organisasi meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai terbaik. Yaitu Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok. Juga dapat Memberi contoh pada pegawai lain dengan menampilkan perilaku *sportmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada perusahaan.

### **3. Berbagi Pengetahuan**

#### **a. Pengertian Berbagi Pengetahuan**

Perkembangan lingkungan bisnis saat ini telah tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, ditandai dengan munculnya berbagai inovasi dibidang ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi. Membawa pengaruh penting terhadap perkembangan sumber daya manusia berbasis pengetahuan guna menunjang segala aktivitas dalam perusahaan.

Menurut Monica Hu et al (2009) dalam Hussain et al (2016, hal 37) menjelaskan bahwa Berbagi Pengetahuan ialah sebagai komunikasi atau interaksi yang berlangsung baik antar karyawan maupun karyawan dengan pelanggan, dan secara tidak langsung menghasilkan transfer pengetahuan.

Rahman et al, (2016, hal 67) juga menjelaskan bahwa Berbagi Pengetahuan ialah sebagai niat saling berbagi pengetahuan antara karyawan dengan karyawan lainnya, menciptakan rasa saling mempercayai dan memecahkan suatu masalah serta memberikan suatu solusi yang efektif yang berkaitan dengan kegiatan kerja sehari-hari.

Selain itu Chen dan Cheng (2012, hal 474) menerangkan berbagi pengetahuan merupakan salah satu bagian penting dalam suatu organisasi, dengan adanya sumber daya yang bermanfaat dapat membantu meningkatkan kualitas kerja, karena karyawan yang unggul dapat memberikan pengaruh positif kepada karyawan lainnya.

Pentingnya Berbagi Pengetahuan juga diajarkan dalam agama sesuai dengan hadits dalam kitab Al-Qur'an, Imam Muslim – Wasiat, bab : amalan yang bisa sampai kepada mayit setelah meninggal, kita terjemahan mengatakan “ jika

seseorang meninggal dunia, maka terputuslah amalannya kecuali tiga perkara yaitu, sedekah jariyah, ilmu yang bermanfaat, dan doa anak-anak yang soleh (HR. Muslim)” Shahih Muslim (2010, hal 157)

Sedangkan menurut Yang (2017, hal 531) menyebutkan Berbagai Pengetahuan itu ialah sebagai dialog aktif antara individu satu dengan individu lainnya yang bersedia belajar membagi ilmu pengetahuannya dan juga bersedia menerima ilmu pengetahuan dari orang lain.

Dari uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan tentang teori Berbagai Pengetahuan adalah sebagai suatu komunikasi yang baik antara karyawan satu dengan karyawan lainnya untuk memberikan solusi atau pemecahan suatu masalah dengan memberikan sedikit pengetahuan yang dimilikinya sebagai manfaat untuk membantu meningkatkan kualitas kerja.

#### **b. Tujuan Berbagai Pengetahuan**

Oliveira et al (2015, hal 133-134) mengemukakan bahwa tujuan dari Berbagai Pengetahuan ialah mengekspos individu untuk pengetahuan yang baru, karena pengetahuan memiliki keterkaitan dengan strategi yang ada didalam organisasi.

Selain itu menurut Kim dan Lee (2013, hal 328) juga mengatakan bahwa tujuan dari Berbagai Pengetahuan ialah dengan hubungan antara sikap seseorang untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan atau mengumpulkan pengetahuan dari orang lain, dan akan menyumbangkannya ke orang lainnya.

Melalui Perilaku Berbagai Pengetahuan anggota memiliki harapan dari hasil Berbagai Pengetahuan yaitu untuk pribadi dan komunitas. Harapan pribadi

yang dimaksudkan adalah semacam mendapatkan pengakuan dan penghormatan yang lebih, mendapatkan kerjasama yang lebih baik, sedangkan harapan komunitas yang dimaksud ialah seperti tercapainya tujuan komunitas, memperkaya pengetahuan dasar dari komunitas, dan komunitas terus-menerus beroperasi dengan lebih baik (Hsu et. al, 2007:156).

### **c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Berbagi Pengetahuan**

Menurut Gagne (2009) dalam Ery (2017, hal 10) faktor-faktor yang mempengaruhi Berbagi Pengetahuan yaitu :

- 1) Faktor Individu
- 2) Faktor Organisasi dan
- 3) Faktor Teknologi

Berikut penjelasannya :

- 1) Faktor Individu

Faktor individu merupakan faktor pertama, misalnya hilangnya kepercayaan, dan ketakutan akan hilangnya kekuasaan.

- 2) Faktor Organisasi

Misalnya kepemimpinan, tidak ada sistem imbalan yang tepat, budaya organisasi, dan struktur organisasi.

- 3) Faktor Teknologi, yaitu suatu hal yang penting bahwa untuk mengelola teknologi dan orang-orang dalam rangka menyediakan berbagi pengetahuan yang bermanfaat.

Selain itu Cumming (2004) dalam Ery (2017, hal 10) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi proses berbagi pengetahuan, yaitu :

- 1) Struktur organisasi dengan lapisan yang lebih sedikit dan lebih menekankan pada *teamwork* (kerja tim).
- 2) *Reward system* (sistem penghargaan) dan *Training* (pelatihan)
- 3) Budaya organisasi yang mendukung, keterbukaan dan kreativitas karyawan.

Sedangkan menurut Schauer dkk (2015) dalam Ery (2017, hal 10) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi berbagi pengetahuan, yaitu :

- 1) *Sharer*
- 2) *Institusi*
- 3) *Relations dan knowledge*

Sementara itu menurut Swift dan Hwang (2013) dalam Ery (2017 hal 12) juga mengatakan faktor yang mempengaruhi berbagi pengetahuan meliputi :

- 1) Membagikan secara sukarela.
- 2) Berkomunikasi dengan semua orang.
- 3) Menerima dan mendapatkan segala informasi dengan mudah dan bebas.

Dari pendapat beberapa ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan faktor berbagi pengetahuan ialah faktor individu yang memberikan pengetahuan berupa kepercayaan dan membagikan secara sukarela sehingga dapat menimbulkan komunikasi dengan semua orang secara baik.

#### **d. Indikator Berbagi Pengetahuan**

Menurut Chow dan Chan (2008) dalam Ibnu (2014, hal 589) mengatakan indikator berbagi pengetahuan meliputi :

- 1) Berbagi pengetahuan merupakan hal yang bermanfaat.
- 2) Berbagi pengetahuan merupakan hal yang baik.
- 3) Berbagi pengetahuan merupakan pengalaman yang menyenangkan.

- 4) Berbagi pengetahuan merupakan hal yang berharga dan
- 5) Berbagi pengetahuan merupakan langkah bijaksana.

Menurut Alvin Soleh (2011, hal 33) indikator berbagi pengetahuan yaitu :

- 1) Identifikasi Pengetahuan
- 2) Refleksi Pengetahuan
- 3) Penggunaan Pengetahuan

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat ditarik kesimpulan, indikator berbagi pengetahuan ialah bahwa berbagi pengetahuan merupakan pengetahuan yang berharga serta dapat menjadikan pengalaman yang menyenangkan.

Maka indikator yang digunakan sesuai tempat penelitian adalah menurut Chow dan Chan (2014, hal 589)

## **B. Kerangka Konseptual**

Untuk mendapat pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior* - OCB) dan Berbagi Pengetahuan terhadap Komitmen Organisasional perlu digambarkan kerangka konseptual.

### **1. Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional**

Perilaku Keanggotaan Organisasi memberikan dampak yang menyenangkan bagi sikap karyawan. Karyawan merasa organisasi sebagai tempat setiap karyawan diperlakukan dengan keramahan dan saling menghargai. Hal tersebut membuat organisasi menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja dan mendorong kesetiaan serta komitmen terhadap organisasi (Tepper et al., 2004). Perilaku Keanggotaan Organisasi meningkatkan hubungan sosial dan

kerjasama dengan organisasi, tetapi melebihi tuntutan tugas formal. Karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja dan berbagi sumber daya yang ada. Karyawan memaafkan kesalahan karyawan lain dan membantu rekan kerja mengatasi masalahnya (Greenberg, 1996).

Konsep hubungan penelitian ini berdasarkan rujukan teori dari berbagai literatur terdahulu Gautam Van Dick, et al (2004) menyatakan pentingnya membangun Perilaku Keanggotaan Organisasi tidak lepas dari komitmen karyawan dalam organisasi. Komitmen karyawan akan mendorong terciptanya Perilaku Keanggotaan Organisasi. Komitmen Organisasional menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada Perilaku Keanggotaan Organisasi.

Penelitian yang dilakukan Sari (2013, hal 89) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* ( OCB ) atau perilaku keanggotaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.



**Gambar. II-1**

**Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi terhadap  
Komitmen Organisasional**

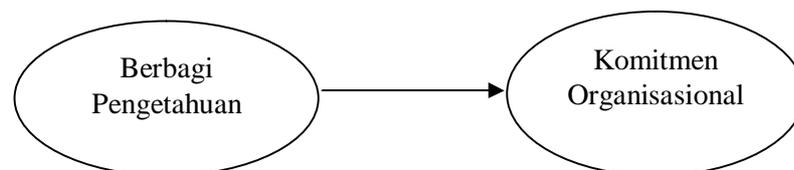
**2. Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Komitmen Organisasional**

Menurut Hislop (2003) dalam Chiang *et al.*, (2011) komitmen organisasi dapat digunakan untuk memprediksi sikap karyawan untuk berbagi pengetahuan. Sedangkan Flynn (2005) dalam Chiang *et al.*, (2011) mengungkapkan bahwa

karyawan akan melakukan pertukaran umum yang dapat mendorong perilaku berbagi pengetahuan.

Berdasarkan teori pertukaran sosial karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan bersedia mengidentifikasi tujuan organisasi dan menguntungkan organisasi. Yang pada akhirnya akan menghasilkan sikap positif yang berdampak terhadap perilaku berbagi pengetahuan, sebagai mana pernyataan dibawah ini “komitmen organisasi dapat memprediksi perilaku karyawan untuk berbagi pengetahuan” (Chiang *et al*, 2011). Hasil penelitian Neyestani *et al.*, (2013) juga menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap berbagi pengetahuan.

Penelitian yang dilakukan oleh M. Ibnu Sina Indra “pengaruh dukungan organisasi terhadap berbagi pengetahuan dimediasi oleh kepercayaan organisasi dan komitmen organisasi” dan terbukti bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan.



**Gambar II-2**

**Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Komitmen Organisasional**

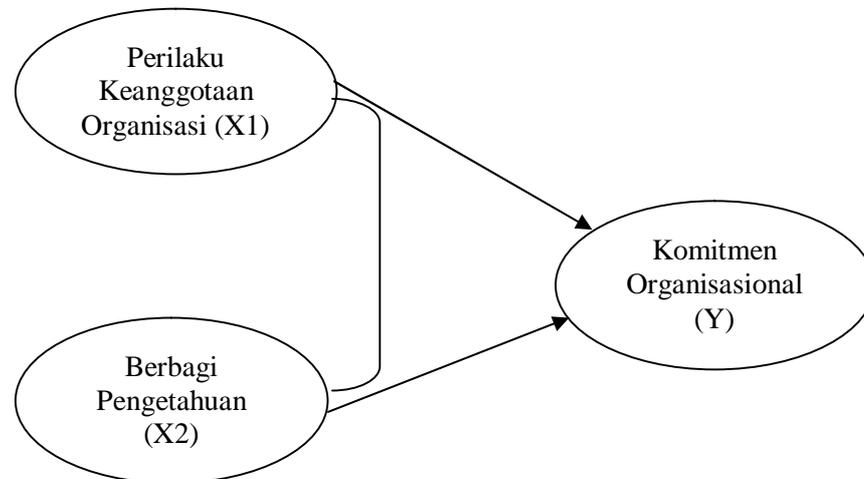
**3. Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi dan Berbagi Pengetahuan terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan kajian teori-teori yang telah disampaikan menunjukkan bahwa Perilaku Keanggotaan Organisasi dan Berbagi Pengetahuan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Karena

jika komitmen yang diberikan akan mendorong karyawan melakukan Perilaku Keanggotaan Organisasi dan Berbagi Pengetahuan.

Karena hasil penelitian dari Sari (2013) menyatakan bahwa Perilaku Keanggotaan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Begitu juga sebaliknya menurut Neyestani et al (2013) mengatakan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku keanggotaan organisasi dan berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, maka dapat dilihat dari gambar berikut :



**Gambar II-3 Kerangka Konseptual  
Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi dan Berbagi Pengetahuan  
terhadap Komitmen Organisasional**

### **C. Hipotesis**

Mengingat ada tiga hubungan seperti pada kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian terdapat dua hipotesis yaitu :

- 1) Perilaku Keanggotaan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- 2) Berbagi Pengetahuan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Di dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Menurut Juliandi (2013, hal 14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Sedangkan penulis juga menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015, hal 13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian.

#### **B. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan faktor lainnya. Dari penelitian ini diambil definisi operasionalnya adalah sebagai berikut :

## 1. Komitmen Organisasional

Menurut Mondy dalam Sopiah (2008, hal 155) mengatakan bahwa “Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional”. Menurut dia, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk sebagai anggota organisasi.

**Tabel III-1**  
**Indikator Komitmen Organisasional**

No	Indikator
1	Rasa bangga pada pekerjaan
2	Rasa loyal pada perusahaan
3	Kesesuaian nilai pribadi dan organisasi
4	Rasa bangga pada perusahaan
5	Pekerjaan yang memberi inspirasi
6	Perhatian pada keberlangsungan perusahaan

Sumber : Lambert dan Hogan (2008, hal 114)

## 2. Perilaku Keanggotaan Organisasi

Organ (1988) dalam Alotaibi (2003, hal 371) mengemukakan bahwa perilaku keanggotaan organisasional ( *Organizational Citizenship Behavior – OCB* ) adalah perilaku karyawan yang dilakukannya secara sukarela, tidak berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan sistem penghargaan dan secara keseluruhan dapat mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi.

**Tabel III-2**  
**Indikator Perilaku Keanggotaan Organisasi**

No	Indikator
1	Menolong ( <i>altruisme</i> )
2	Kebijakan masyarakat/organisasi ( <i>civic virtue</i> )
3	Sikap kehati-hatian ( <i>conscientiousness</i> )
4	Kesopanan ( <i>courtesy</i> )
5	Sikap sportif ( <i>sportmanship</i> )

Sumber: D.W Organ dalam Wirawan (2013, hal. 722)

### 3. Berbagi Pengetahuan

Rahman et al, (2016, hal 67) juga menjelaskan bahwa Berbagi Pengetahuan ialah sebagai niat saling berbagi pengetahuan antara karyawan dengan karyawan lainnya, menciptakan rasa saling mempercayai dan memecahkan suatu masalah serta memberikan suatu solusi yang efektif yang berkaitan dengan kegiatan kerja sehari-hari.

**Tabel III-3**  
**Indikator Berbagi Pengetahuan**

No	Indikator
1	Hal yang bermanfaat
2	Hal yang baik
3	Hal yang berharga
4	Pengalaman yang menyenangkan
5	Langkah bijaksana

Sumber : Chow dan Chan (2008) dalam Ibnu (2014, hal 589)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Sei Sikambing Medan. Dimana tempat ini merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang bergerak dibidang pendidikan yang ada di Sumatera Utara.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian di rencanakan mulai dari bulan November 2017 sampai dengan Desember 2017.

**Tabel III-4**  
**Waktu Penelitian**

NO	Kegiatan	Waktu Penelitian																			
		November17				Desember17				Januari 18				Februari 18				Maret 18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset Penelitian			■																	
2	Pengajuan Judul	■	■																		
3	Bimbingan Proposal			■	■	■	■														
4	Pengesahan Proposal							■													
5	Seminar Proposal								■	■											
6	Revisi Proposal										■	■									
7	Penulisan Skripsi												■	■	■	■					
8	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■				
9	Pengesahan Skripsi																■	■	■		
10	Sidang Meja Hijau																■	■	■	■	

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015, hal 117) mengemukakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang berjumlah 110 orang.

### 2. Sampel

Sugiyono (2015, hal 118) juga mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh suatu populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Maka sampel dapat dilihat dari tabel III-5 berikut :

**Tabel III-5**  
**Jumlah Sampel**

No	Bagian/Unit Kerja	Jumlah Pegawai atau Sampel
1	Urusan Kesekretariatan, Protokoler dan Humas ( UKPH )	1 Orang
2	Biro Kemahasiswaan (BMHS)	1 Orang
3	Pascasarjana (PSCA)	1 Orang
4	Akuntan / Accounting Universitas ( AKUN )	1 Orang
5	Urusan Sarana Prasarana (USAP)	3 Orang
6	Biro Pengawasan dan Pengembangan Akademik ( BPPA )	1 Orang
7	Urusan Pengembangan Akademik (Akreditasi, Kurikulum, dan Prodi Baru) – (UPGA)	1 Orang
8	Rektor Bidang Akademi (REK1)	1 Orang
9	Biro E-Learning (BIEL)	2 Orang
10	Biro Pelayanan Administrasi Akademik	3 Orang

	(BPAA)	
11	Laboratorium Komputer ( LAKO )	1 Orang
12	Unit Kegiatan Mahasiswa Center (UKMC)	1 Orang
13	Rektor (REKT)	1 Orang
14	Urusan Pengabdian Masyarakat dan Desa Binaan ( UPMDB )	1 Orang
15	Elektro (ELTO)	1 Orang
16	Biro Kesekretariatan , Protokoller dan Humas ( BKPH )	3 Orang
17	Fakultas Filsafat (FFLS)	1 Orang
18	Magister Hukum (MKUM)	2 Orang
19	Rektor Bidang Keuangan dan Umum (REK2)	1 Orang
20	Agroekoteknologi (AGRO)	1 Orang
21	Biro Pengembangan Sistem Informasi (BPSI )	1 Orang
22	Urusan Sumber Daya Manusia (USDM)	2 Orang
23	Laboraturium (LABO)	1 Orang
24	Pusat Perencanaan dan Pengembangan Universitas ( PPPU )	1 Orang
25	Fakultas Ilmu Komputer (FKOM)	2 Orang
26	Fakultas Pertanian (FTAN)	1 Orang
27	Biro Keuangan ( BKEU )	2 Orang
28	Lembaga Pengembangan Propesi (LPPRO)	1 Orang
29	Urusan Pengembangan Karir dan Promosi ( UPKP )	1 Orang
30	Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEBS)	1 Orang
31	Rektor Kemahasiswaan (REK3)	1 Orang
32	Urusan Perpustakaan Universitas (PUST )	2 Orang
33	Fakultas Filsafat (FILS)	1 Orang
34	Urusan Pelayanan Administrasi Akademik ( UPAA )	1 Orang
35	Fakultas Hukum (FKUM)	1 Orang
36	Lembaga Penjamin Mutu Universitas (LPMU)	1 Orang
37	Fakultas Agama Islam (FAIS)	1 Orang
38	Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPPM)	1 Orang
<b>Total</b>		<b>50 Orang</b>

Sumber : (Daftar Pegawai / Karyawan Tetap Universitas

Pembangunan Panca Budi Medan yang masa kerjanya minimal 6 tahun)

Dari tabel tersebut, sampel yang digunakan penulis adalah 50 orang dikarenakan ada beberapa kriteria yang menjadi pendukung untuk dijadikan sampel, kriteria tersebut ialah :

- Dari 110 pegawai atau karyawan tetap yang dijadikan populasi, penulis memilih sampel dari masa kerja karyawan tetap di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang bekerja minimal 6 tahun sebanyak 50 orang.

Dari kriteria diatas dinamakan Purposive sampling. Menurut Juliandi (2013, 15) Purposive sampling adalah memilih sample dari suatu populasi berdasarkan pertimbangan tertentu, baik pertimbangan ahli maupun pertimbangan ilmiah. Berbeda dengan *accidental sampling*, teknik ini memberikan persyaratan yang cukup ketat agar sample yang dipilih sesuai dengan karakteristik yang dikehendaki dalam analisis. Peneliti perlu berhati-hati dalam menentukan yang mana calon sample untuk ditelaah.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

##### **1. Interview ( Wawancara )**

Yaitu pengumpulan data dengan cara berdialog langsung atau melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan, Menurut Sugiyono (2015, hal 194) wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin

mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

## 2. Kuisisioner ( Angket )

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2015, hal, 199) kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada seluruh karyawan tetap di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist*. Dimana setiap pernyataan di buat 5 (lima) opsi, yaitu :

**Tabel III-6**  
**Skala Pengukuran Model Skala Likert**

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

### a. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketetapan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi & Irfan ; 2013, hal 79). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Adapun rumus yang digunakan

untuk mengukur validitas setiap item pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* yaitu :

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

Dimana :

$n$  = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variable Y

$(\sum x_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i)$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

$R_{xy}$  = Besarnya korelasi antara kedua variabel x dan y

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya, caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni  $r$  hitung dengan  $r$  table. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir instrument tersebut adalah signifikan dengan demikian instrument tersebut adalah valid.

Tabel III-7

## Uji Validitas Instrumen Variabel Perilaku Keanggotaan Organisasi

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.534	0.000 < 0.05	Valid
Item 2	0.578	0.000 < 0.05	Valid
Item 3	0.600	0.000 < 0.05	Valid
Item 4	0.497	0.000 < 0.05	Valid
Item 5	0.611	0.000 < 0.05	Valid
Item 6	0.563	0.000 < 0.05	Valid
Item 7	0.461	0.000 < 0.05	Valid
Item 8	0.671	0.000 < 0.05	Valid
Item 9	0.489	0.000 < 0.05	Valid
Item 10	0.490	0.000 < 0.05	Valid

Dari hasil di atas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 10 dengan nilai probabilitas < 0.05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel perilaku keanggotaan organisasi (X1) dinyatakan semua valid.

Tabel III-8

## Uji Validitas Instrumen Variabel Berbagi Pengetahuan

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.640	0.000 < 0.05	Valid
Item 2	0.721	0.000 < 0.05	Valid
Item 3	0.656	0.000 < 0.05	Valid
Item 4	0.706	0.000 < 0.05	Valid

Item 5	0.773	0.000 < 0.05	Valid
Item 6	0.664	0.000 < 0.05	Valid
Item 7	0.617	0.000 < 0.05	Valid
Item 8	0.654	0.000 < 0.05	Valid
Item 9	0.558	0.000 < 0.05	Valid
Item 10	0.587	0.000 < 0.05	Valid

Dari hasil di atas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 10 dengan nilai probabilitas < 0.05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel berbagi pengetahuan (X2) dinyatakan semua valid.

**Tabel III-9**

**Uji Validitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasional**

<b>Item</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0.481	0.000 < 0.05	Valid
Item 2	0.549	0.000 < 0.05	Valid
Item 3	0.618	0.000 < 0.05	Valid
Item 4	0.655	0.000 < 0.05	Valid
Item 5	0.586	0.000 < 0.05	Valid
Item 6	0.521	0.000 < 0.05	Valid
Item 7	0.622	0.000 < 0.05	Valid
Item 8	0.522	0.000 < 0.05	Valid
Item 9	0.556	0.000 < 0.05	Valid
Item 10	0.441	0.001 < 0.05	Valid
Item 11	0.655	0.000 < 0.05	Valid
Item 12	0.586	0.000 < 0.05	Valid

Dari hasil di atas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 12 dengan nilai probabilitas  $< 0.05$  yang artinya semua item pernyataan dari variabel komitmen organisasional (Y) dinyatakan semua valid.

### b. Uji Reliabilitas Data

Tujuan pengujian realibilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan yang handal dan dapat dipercaya (Juliandi & Irfan ; 2013, hal, 83). Untuk mengujian realibilitas instrument dilakukan dengan analisis dengan rumus Cronbach Alpha sebagai berikut :

$$r = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

$r$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir pernyataan

$\sigma^2 t$  = Varians total

**Tabel III-10**

### Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Perilaku Keanggotaan Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,738	10

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah  $0,738 > 0,6$  maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel (terpercaya).

**Tabel III-11****Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Berbagi Pengetahuan****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,853	10

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah  $0,853 > 0,6$  maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel (terpercaya).

**Tabel III-12****Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasional****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	12

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah  $0,805 > 0,6$  maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel (terpercaya).

**F. Teknik Analisis Data****1. Analisis Klasik**

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

**a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki kontribusi normal atau tidak menurut Juliandi (2013). Model regresi yang baik adalah kontribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data

menyebar disekitar 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 kolerasi 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 heterokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar penelitian 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 menyambar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut model persamaan regresi linear berganda. Rumus nya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasional

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  Dan  $\beta_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Perilaku Keanggotaan Organisasi

X2 = Berbagai Pengetahuan

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

n = Jumlah sampel

rx = Korelasi xy yang ditemukan

Dengan Ketentuan :

- a)  $H_0 = H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

- b)  $H_a : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Kriteria pengujian :

- a)  $H_0$  terima apabila  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$   
 b)  $H_a$  ditolak apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ .

### b. Uji Simultan ( Uji F )

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama terhadap variabel dependent.

Rumus nya sebagai berikut :

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

Keterangan :

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

$K$  = Jumlah variabel independen

$n$  = jumlah anggota sampel

$F$  = hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F$  table

Dengan ketentuan :

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

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

Kriteria pengujian :

- a)  $H_0$  = Tidak ada pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi dan Berbagi Pengetahuan terhadap Komitmen Organisasional.
- b)  $H_a$  = Ada pengaruh antara Perilaku Keanggotaan Organisasi dan Berbagi Pengetahuan terhadap Komitmen Organisasional.

#### 4. Koefisien Determinasi

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

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

Keterangan :

D = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan penulisan data dalam bentuk angket terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel perilaku keanggotaan organisasi (X1), 10 pernyataan untuk variabel berbagi pengetahuan, dan 12 pernyataan untuk komitmen organisasional karyawan. Angket yang disebarakan ini di berikan kepada 50 orang karyawan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan sebagai sampel penelitian dan penelitian ini menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

**Tabel IV-1**  
**Skala Pengukuran Likert**

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel perilaku keanggotaan organisasi (X1), variabel berbagi pengetahuan (X2) dan variabel komitmen organisasional karyawan (Y).

## 1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti maka dapat di lihat dari tabel berikut ini :

### a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV-2

#### Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	39	78,0	78,0	78,0
	Perempuan	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah (2018) *SPSS Versi 22*

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang bekerja di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan terdiri dari 39 orang laki-laki (78%) dan perempuan sebanyak 11 orang (22%) dari total keseluruhan.

### b. Berdasarkan Usia

Tabel IV-3

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	6	12,0	12,0	12,0
	31-40 tahun	17	34,0	34,0	46,0
	41-50 tahun	15	30,0	30,0	76,0
	Lebih dari 50 tahun	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah (2018) *SPSS Versi 22*

Dari tabel di atas di ketahui bahwa responden yang bekerja di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan pada berdasarkan usia 21-30 tahun adalah 6

orang (12%), berdasarkan usia 31-40 tahun adalah 17 orang (34%), berdasarkan usia 41-50 tahun adalah 15 orang (30%), dan berdasarkan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 12 orang (24%).

### c. Berdasarkan Pendidikan

**Tabel IV-4**  
**Karakteristik Berdasarkan Pendidikan**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	2	4,0	4,0	4,0
	S1	17	34,0	34,0	38,0
	S2	27	54,0	54,0	92,0
	S3	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah (2018) *SPSS Versi 22*

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang bekerja di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan pada pendidikan SLTA sebanyak 2 orang (4%), pendidikan pada S1 sebanyak 17 orang (34%), pendidikan S2 sebanyak 27 orang (54%), dan pendidikan S3 sebanyak 4 orang (8%).

## 2. Analisis Variabel Penelitian

### a. Variabel Perilaku Keanggotaan Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil penyebaran angket pada karyawan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel perilaku keanggotaan organisasi sebagai berikut :

**Tabel IV-5**  
**Skor Variabel Perilaku Keanggotaan Organisasi**

<b>Alternatif Jawaban</b>												
<b>No. Item</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>JUMLAH</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	<b>19</b>	<b>38</b>	<b>27</b>	<b>54</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
<b>2</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>48</b>	<b>13</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
<b>3</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>31</b>	<b>62</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
<b>4</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>31</b>	<b>62</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
<b>5</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>27</b>	<b>54</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
<b>6</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>21</b>	<b>42</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
<b>7</b>	<b>21</b>	<b>42</b>	<b>25</b>	<b>50</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
<b>8</b>	<b>21</b>	<b>42</b>	<b>24</b>	<b>48</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
<b>9</b>	<b>19</b>	<b>38</b>	<b>22</b>	<b>44</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
<b>10</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>58</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah (2018) *SPSS Versi 22*

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang berupaya membantu rekan kerja yang kesulitan dalam pekerjaannya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 54 % (27 orang).
- b) Jawaban responden tentang menyelesaikan tugas rekan kerja yang tidak dapat hadir bekerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 48% (24 orang).
- c) Jawaban responden tentang rutin mengikuti dan berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan kampus, mayoritas responden memilih setuju yaitu 62% (31 orang).
- d) Jawaban responden tentang saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk memajukan kampus kedepannya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 62% (31 orang).

- e) Jawaban responden tentang saya tidak banyak menghabiskan banyak waktu mengeluh atas permasalahan spele, mayoritas responden memilih setuju sebanyak 54% (27 orang).
- f) Jawaban responden tentang saya tidak banyak menghabiskan banyak waktu untuk makan siang atau istirahat, mayoritas responden memilih setuju 42% (21 orang).
- g) Jawaban responden tentang saya selalu menghindari terjadinya perselisihan antar rekan kerja, mayoritas responden memilih setuju sebanyak 50% (25 orang).
- h) Jawaban responden tentang saya selalu memberi informasi dengan rekan atau atasan sebelum mengambil tindakan penting, mayoritas responden memilih setuju sebanyak 48 % (24 orang).
- i) Jawaban responden tentang beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dalam kampus, mayoritas responden memilih setuju sebanyak 44 % (22 orang).
- j) Jawaban responden tentang saya selalu mematuhi peraturan kampus bahkan ketika tidak ada yang mengawasi, mayoritas responden memilih setuju sebanyak 58 % (29 orang).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan 10 pernyataan yang diajukan penulis kepada responden, cenderung jawaban responden menyatakan setuju tentang perilaku keanggotaan organisasi yang dilakukan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dapat diterima atau perilaku keanggotaan organisasi yang dilakukan sudah berjalan dengan baik diperusahaan.

### b. Variabel Berbagi Pengetahuan (X2)

Berdasarkan hasil penyebaran angket pada karyawan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan diperoleh nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel berbagi pengetahuan sebagai berikut :

**Tabel IV-6**  
**Skor Variabel Berbagi Pengetahuan**

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	48	25	50	0	0	1	2	0	0	50	100
2	20	40	22	44	4	8	4	8	0	0	50	100
3	15	30	29	58	4	8	1	2	1	2	50	100
4	12	24	33	66	5	10	0	0	0	0	50	100
5	14	28	20	40	10	20	5	10	0	0	50	100
6	12	24	31	62	7	14	0	0	0	0	50	100
7	20	40	21	42	5	10	4	8	0	0	50	100
8	15	30	30	60	4	8	1	2	0	0	50	100
9	24	48	22	44	4	8	0	0	0	0	50	100
10	18	36	26	52	3	6	3	6	0	0	50	100

Sumber : Data Diolah (2018) *SPSS Versi 22*.

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang bersedia memberikan pengetahuan yang bermanfaat kepada rekan kerja atau orang lain, mayoritas responden memilih setuju yaitu 50% (25 orang).
- b) Jawaban responden tentang memberikan sedikit pengetahuan kepada rekan kerja dapat menambah lebih banyak pengetahuan lagi, mayoritas responden memilih setuju yaitu 44% (22 orang).
- c) Jawaban responden tentang memberikan contoh hal-hal yang baik kepada para rekan kerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 58% (29 orang).

- d) Jawaban responden tentang dalam pekerjaan karyawan selalu mendapatkan pengetahuan yang baru, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 66% (33 orang).
- e) Jawaban responden tentang pengetahuan merupakan hal yang sangat berharga sehingga tidak untuk dipublikasikan kepada orang lain, mayoritas responden memilih setuju yaitu 40% (20 orang)
- f) Jawaban responden tentang pengalaman atau pengetahuan yang dimiliki dibagikan kepada rekan kerja untuk memajukan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju 62% (31 orang).
- g) Jawaban responden tentang pegawai yang berpengalaman dan mempunyai banyak pengetahuan, cenderung lebih professional daripada pegawai yang tidak atau memiliki sedikit pengetahuan, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 42% (21 orang).
- h) Jawaban responden tentang pengetahuan yang diperoleh memperkaya pengalaman karyawan, mayoritas responden memilih setuju sebanyak 60% (30 orang).
- i) Jawaban responden tentang berkumpul dan saling bertukar pikiran bersama pegawai yang lain dengan latar belakang keahlian/pengetahuan yang berbeda, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 48% (24 orang).
- j) Jawaban responden tentang pegawai saling memberi masukan/pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin didalam perusahaan, mayoritas responden memilih setuju sebanyak 52% (26 orang).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa 10 pernyataan yang diajukan penulis kepada responden, cenderung jawaban responden menyatakan setuju tentang berbagi pengetahuan yang dilakukan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang dilakukan sudah berjalan dengan baik di kampus tersebut.

### c. Komitmen Organisasional Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran angket pada karyawan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel komitmen organisasional sebagai berikut :

**Tabel IV-7**  
**Skor Variabel Komitmen Organisasional**

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	44	26	52	1	2	1	2	0	0	50	100
2	16	32	27	54	4	8	3	6	0	0	50	100
3	14	28	32	64	4	8	0	0	0	0	50	100
4	16	32	22	44	10	20	2	4	0	0	50	100
5	10	20	34	68	4	8	2	4	0	0	50	100
6	15	30	26	52	6	12	3	6	0	0	50	100
7	16	32	31	62	2	4	1	2	0	0	50	100
8	10	20	24	48	12	24	4	8	0	0	50	100
9	13	26	33	66	4	8	0	0	0	0	50	100
10	17	34	26	52	6	12	1	2	0	0	50	100
11	11	22	31	62	4	8	3	6	1	2	50	100
12	16	32	26	52	7	14	1	2	0	0	50	100

Sumber : Data Diolah (2018) *SPSS Versi 22*.

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang saya bangga dengan pekerjaan yang sesuai dengan saya inginkan, mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 52% (26 orang).

- b) Jawaban responden tentang ada kebanggaan tersendiri dengan bekerja di kampus ini, mayoritas responden memilih setuju yaitu 54% (27 orang).
- c) Jawaban responden tentang tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya, mayoritas responden memilih setuju 64% (32 orang).
- d) Jawaban responden tentang akan sangat berat bagi saya meninggalkan perusahaan ini, mayoritas responden memilih setuju yaitu 44% (22 orang).
- e) Jawaban responden tentang saya percaya terhadap nilai yang diberikan oleh perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 68% (34 orang).
- f) Jawaban responden tentang nilai yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 52 % (26 orang).
- g) Jawaban responden tentang saya bangga menjadi bagian dari perusahaan, mayoritas responden memilih setuju 62% (31 orang).
- h) Jawaban responden tentang perusahaan ini sangat berarti bagi saya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 48% (24 orang).
- i) Jawaban responden tentang perusahaan ini memberikan inspirasi yang terbaik bagi diri saya dalam mencapai prestasi kerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 66% (33 orang).
- j) Jawaban responden tentang pekerjaan saya selalu memberi inspirasi untuk memajukan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 52 % (26 orang).

- k) Jawaban responden tentang saya ikut berpartisipasi atau mendukung kemajuan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 62% (31 orang).
- l) Jawaban responden tentang saya merasa memiliki kewajiban untuk loyal dalam memajukan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 52 % (26 orang).

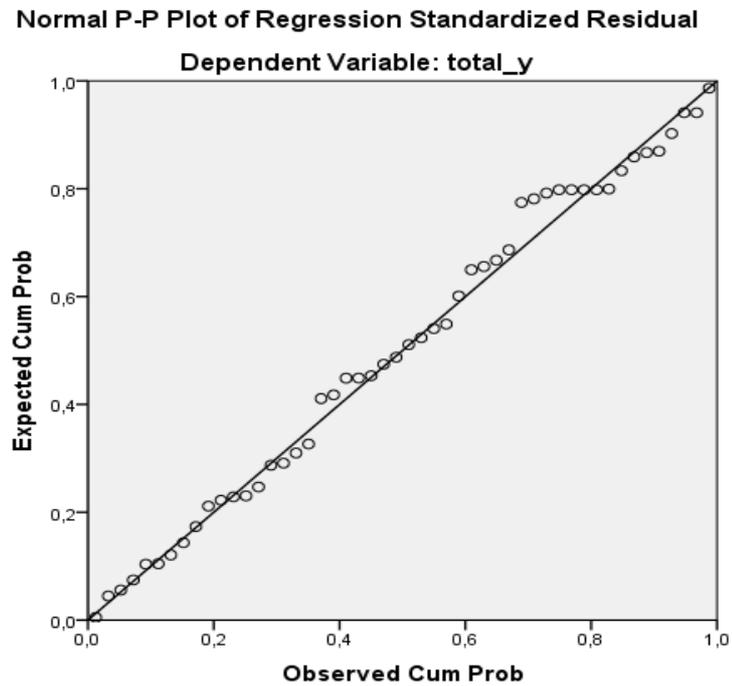
Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa 12 pernyataan yang di ajukan penulis kepada responden,, cenderung jawaban responden menyatakan setuju tentang komitmen organisasional karyawan yang dilakukan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang dilakukan sudah berjalan dengan baik diperusahaan tersebut.

### **3. Asumsi Klasik**

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau di kenal juga dengan BLUES (Blues Linear Unbias Estimatioan). Pengujian asumsi klasis secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu :

#### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar IV-1 Normalitas**

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV-8**  
**Multikolinieritas**

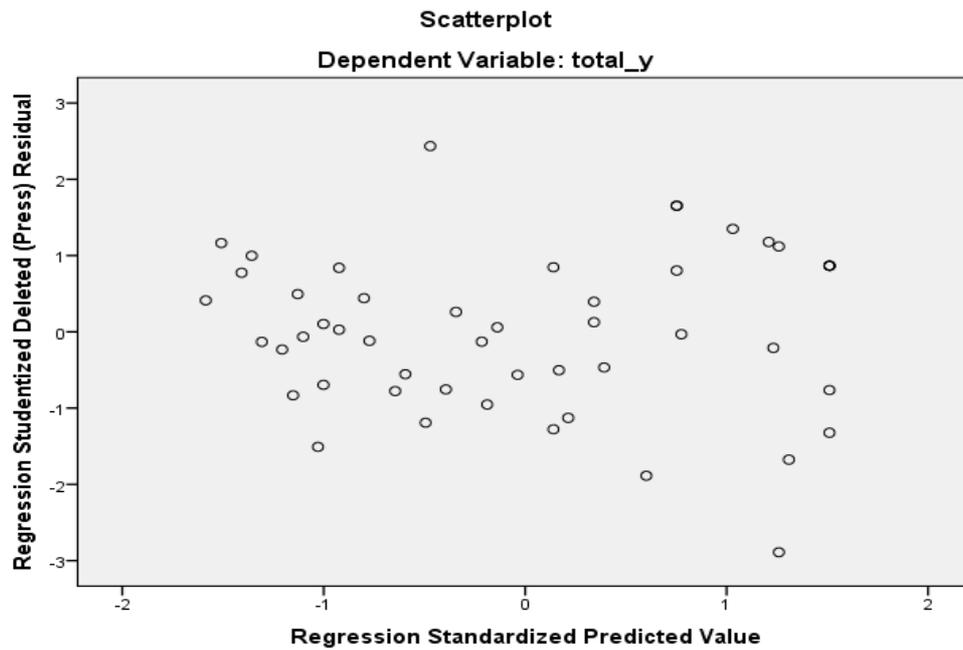
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Perilaku Keanggotaan Organisasi	,557	,148	,107	,518	1,931
	Berbagi Pengetahuan	,692	,510	,423	,518	1,931

Kedua variabel independent yaitu X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

### c. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika variasi redual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pole tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar di bawah dan di atas 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar IV-2 Scatterplot**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

#### **d. Analisis Regresi Linier Berganda**

Tujuan dari regresi linier berganda adalah untuk mengetahui arah positif atau negatif dari pengaruh masing-masing variabel independen. Adapun dalam menganalisis regresi linier berganda dilakukan dengan melihat persamaan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasional

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  Dan  $\beta_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Perilaku Keanggotaan Organisasi

X2 = Berbagi Pengetahuan

e = Error

**Tabel IV-9**  
**Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,986	5,819		2,575	,013
	Perilaku Keanggotaan Organisasi	,184	,179	,149	1,027	,310
	Berbagi Pengetahuan	,652	,160	,589	4,065	,000
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional						

Berdasarkan tabel di atas hasil dari proses yang menggunakan program software SPSS sebagai perhitungan, maka hasilnya sebagai berikut :

$$Y = 14,986 + 0,184 + 0,652 + e$$

- 1) Konstanta mempunyai regresi sebesar 14,986 jika variabel Perilaku Keanggotaan Organisasi (X1) dan Berbagi Pengetahuan (X2) dianggap nol, maka ada kenaikan Kinerja sebesar 14,986.

- 2) Perilaku Keanggotaan Organisasi (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0.184, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Perilaku Keanggotaan Organisasi sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan Kinerja sebesar 1,84%.
- 3) Komitmen Organisasional (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0.652, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Komitmen Organisasional sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan Kinerja sebesar 6,52% .

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara variabel X1 dan X2 terhadap Y.

##### 1) Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi terhadap Komitmen Organisaional Karyawan.

**Tabel IV-10**

**Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,986	5,819		2,575	,013
	Perilaku Keanggotaan Organisasi	,184	,179	,149	1,027	,310
	Berbagi Pengetahuan	,652	,160	,589	4,065	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Uji t digunakan untuk mengetahui Perilaku Keanggotaan Organisasi secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Komitmen Organisasional dari pengolahan spss for windows versi 22 maka dapat di peroleh hasil uji t sebagai berikut :

Untuk menghitung seberapa besar uji t terlebih dahulu harus mengetahui derajat kebebasan. Untuk menghitung derajat kebebasan dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$dk = n - 2$$

Keterangan :

dk -= derajat kebebasan

n = jumlah sampel

Maka  $dk = n - 2$

$= 50 - 2$

$= 48$

Maka nilai derajat kebebasan uji t adalah 2,011  $t_{tabel} \alpha = 0.05$

Dari tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  0.572 sedangkan  $t_{tabel} = 2,011$ . Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,027 sedangkan  $t_{tabel} = 2,011$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,310 > 0.05$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif namun tidak signifikan antara Perilaku Keanggotaan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi medan.

## 2) Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan.

Untuk menghitung seberapa besar uji t terlebih dahulu harus mengetahui derajat kebebasan. Untuk menghitung derajat kebebasan dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$dk = n - 2$$

Keterangan :

dk -= derajat kebebasan

n = jumlah sampel

Maka  $dk = n - 2$

$$= 50 - 2$$

$$= 48$$

Maka nilai derajat kebebasan uji t adalah 2,011  $t_{tabel} \alpha = 0.05$

Dari tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  4,065 sedangkan  $t_{tabel} = 2,011$ . Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Komitmen Organisasional diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,065 sedangkan  $t_{tabel} = 2,011$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Berbagi Pengetahuan terhadap Komitmen Organisasional karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi medan.

### b. Uji Simultan ( Uji F )

Uji statistik F (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen).

**Tabel IV-11****Uji F****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	657,508	2	328,754	22,571	,000 <sup>b</sup>
	Residual	684,572	47	14,565		
	Total	1342,080	49			

a. Dependent Variable: Komitmen organisasional

b. Predictors: (Constant), Perilaku Keanggotaan Organisasi dan Berbagi Pengetahuan

Langkah untuk melakukan uji F adalah menentukan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$

dengan menggunakan rumus :

$$dk = n - k - 1$$

Keterangan :

Dk = derajat kebebasan

N = jumlah sampel

K = variabel bebas

$$Dk = 50 - 2 - 1$$

$$= 47$$

Maka nilai dk uji f adalah 3.20 f tabel  $\alpha = 0.05$

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  adalah 22,571 dan  $F_{tabel}$  3.20. maka  $22,571 > 3.20$  dengan sig  $0.000 < 0.05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti Perilaku Keanggotaan Organisasi dan Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Nilai koefisien diterminasi ditentukan dengan nila *R-Square*.

**Tabel IV-12**  
**Koefisien Determinasi**

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,700 <sup>a</sup>	,490	,468	3,81646	,490	22,571	2	47	,000

- a. Predictors: (Constant), Berbagi Pengetahuan, Perilaku Keanggotaan Organisasi  
b. Dependent Variable : Komitmen Organisasional

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

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

$$=0.490 \times 100 \%$$

$$= 49 \%$$

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R Square) sebesar 0.490 hal ini berarti perilaku keanggotaan organisasi dan berbagi pengetahuan secara bersama-sama mempengaruhi komitmen organisasional karyawan sebesar 49% sedangkan sisanya 51% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dengan penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Peneliti melakukan penelitian pada karyawan Pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, peneliti ingin mengetahui apakah Perilaku Keanggotaan Organisasi dan Berbagi Pengetahuan tersebut mempengaruhi Komitmen Organisasional karyawan dalam peningkatan komitmen.

### **1. Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa perilaku keanggotaan organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, itu artinya bahwa perilaku keanggotaan organisasi sangat diperlukan dalam suatu komitmen organisasi pada suatu perusahaan guna menumbuhkan sikap rela membantu sebagai dasar komitmen terhadap karyawan lainnya. Ini dihasil kan dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,027 sedangkan  $t_{tabel} = 2,011$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.310 > 0.05$ .

Adanya pengaruh perilaku keanggotaan organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan terlihat dari adanya rekan kerja yang mau membantu rekan kerja lainnya yang membutuhkan pertolongan, selalu ikut serta untuk mempertimbangkan hal terbaik untuk memajukan perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Gautam Van Dick, et al (2004) menyatakan pentingnya membangun Perilaku Keanggotaan Organisasi tidak lepas dari komitmen karyawan dalam organisasi. Komitmen karyawan akan mendorong terciptanya Perilaku Keanggotaan Organisasi. Komitmen Organisasional menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada Perilaku Keanggotaan Organisasi.

Sementara itu, dari beberapa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdapat 78% laki-laki yang tergolong wajar untuk berperilaku keanggotaan organisasi, dikarenakan sesuatu pekerjaan yang memang cocok untuk membantu pekerjaan teman yang membutuhkan bantuan tanpa imbalan dibandingkan perempuan yang hanya 22% saja. Dari segi usia yang terdapat 17 orang yang rata-rata memiliki umur 31-40 tahun, sehingga disebut wajar melakukan perilaku keanggotaan organisasi dikarenakan sudah mempunyai banyak pengalaman yang dimilikinya. Dan dari segi pendidikan terdapat 27 orang yang berpendidikan rata-rata tamatan S2, hal ini menunjukkan bahwa seseorang memang cocok melakukan perilaku keanggotaan organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan, karena dengan pendidikan yang tinggi yang mereka punya mungkin lebih memahami tentang berperilaku keanggotaan terhadap komitmen organisasi.

## **2. Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan.**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan, artinya bahwa suatu komitmen yang tinggi akan menjadi kan karyawan tersebut mampu berbagi pengetahuan yang dimilikinya dan diberikan kepada oranglain. Hal tersebut dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,065 sedangkan  $t_{tabel} = 2,011$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ .

Adanya pengaruh berbagi pengetahuan terhadap komitmen organisasional karyawan terlihat dari rekan kerja yang bersedia memberikan pengetahuan yang bermanfaat kepada rekan kerja atau oranglain, sehingga hal tersebut banyak yang

berdasarkan komitmen yang dimiliki rekan kerja tersebut, jika karyawan tersebut mampu berkomitmen tinggi, maka akan adanya berbagi pengetahuan antar karyawan.

Dan didukung penelitian oleh Chiang, et al (2011) menyatakan pertukaran karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan bersedia mengidentifikasi tujuan organisasi dan menguntungkan organisasi. Yang pada akhirnya akan menghasilkan sikap positif yang berdampak terhadap perilaku berbagi pengetahuan, sebagaimana pernyataan di bawah ini “komitmen organisasi dapat memprediksi perilaku karyawan untuk berbagi pengetahuan”.

Beberapa karakteristik responden mengatakan dari segi pendidikan yang terdapat di dalamnya mengatakan sebanyak 27 orang yang tamatan S2, hal ini dijelaskan bahwa sangat wajar mereka melakukan berbagi pengetahuan terhadap rekan kerjanya. Karena rata-rata yang berpendidikan tinggi mempunyai ilmu dan pengetahuan yang banyak dalam segala hal.

### **3. Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku keanggotaan organisasi dan berbagi pengetahuan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan, artinya bahwa tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan bersedia mengidentifikasi tujuan organisasi dan menguntungkan organisasi. Yang pada akhirnya akan menghasilkan sikap positif yang berdampak terhadap perilaku berbagi pengetahuan, sebagaimana

pernyataan di bawah ini “komitmen organisasi dapat memprediksi perilaku karyawan untuk berbagi pengetahuan”.

Ditunjukkan oleh korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0.700. Sedangkan R-Square adalah 49% menunjukkan sekitar 49% variabel komitmen organisasional karyawan dapat dijelaskan oleh variabel perilaku keanggotaan organisasi dan berbagi pengetahuan, walau tidak terlalu besar pengaruh yang diberikan dua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sementara itu dari segi usia dan pendidikan, rata-rata memiliki usia 31-40 tahun dan berpendidikan rata-rata tamatan S2, maka mereka wajar melakukan perilaku keanggotaan organisasi dan berbagi pengetahuan, karna selain lebih berpengalaman, mereka juga mempunyai banyak pengetahuan yang mungkin sangat bermanfaat bagi oranglain.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi dan Berbagi Pengetahuan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Selain itu, berbagi pengetahuan mempunyai tingkatan lebih tinggi dari pada variabel lainnya.
2. Secara parsial perilaku keanggotaan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Selain itu juga perilaku keanggotaan organisasi mempunyai tingkatan lebih rendah dari variabel lainnya.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas karena ada pengaruh yang positif antara perilaku keanggotaan organisasi dan berbagi pengetahuan terhadap komitmen organisasional karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, maka saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, hendaknya hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan perilaku keanggotaan organisasi mengingat perilaku keanggotaan organisasi yang tinggi akan berpengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasi yang lebih baik pula bagi karyawan.
2. Para karyawan hendaknya dituntut untuk meningkatkan berbagi pengetahuan karena apa yang telah didapatkan dari Allah SWT maupun dari pengalaman yang didapat dari orang lain, hendaknya dapat berbagi dalam segi pengetahuan yang dipunya.
3. Mengingat kemajuan Universitas bergantung pada sumber daya manusianya, alangkah baiknya para karyawan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan bersama-sama untuk meningkatkan lagi perilaku keanggotaan organisasi dan berbagi pengetahuannya guna menumbuhkan suatu komitmen organisasi yang baik. Karena jika perusahaan sudah memiliki SDM yang baik maka semua pekerjaan di dalam perusahaan akan dapat dikerjakan sesuai dengan tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J dan Meyer, J.P (2003). *Commitment In The Workplace. Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA : Sage Publishing, Inc
- Bettencourt, L.A, Gwinner KP. Meuter M L (2001). *A Comparison Of Attitude, Personality Behavior : Behavioral Confirmation In The Social Cognitive Process Of Transference*, Journal Of Personality And Social Psychology, Vol 79, Department Of Marketing, Kelly School Of Business, Indiana University Of Florida, 678-707
- Chiang, Hsu Hsin, et al (2011) *The Relationship Between High Commitment HRM and Knowledge Sharing Behavior and Its Mediators*. International Journal of Manpower 32 (5-6) : 604-622
- Chow, W.S dan Chan, L.S (2008). *Social Network, Social Trust and Shared Goals in Organizational Knowledge Sharing*. Journal Information and Management 45 : 458-465.
- Dian, N.S (2013). *Analisis Pengaruh OCB (organizational Citizenship Behavior) terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Dinas Pertambangan dan Energi di Kabupaten Tanggamus*.
- Ery (2017). *Pengaruh Trust Terhadap Berbagi Pengetahuan Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Dosen Perguruan Tinggi*. Jurnal indigenous vol 2 no 1 : 10-18
- Gautam van Dick (2004). *Organizational Citizenship Behavior And Organization Commitment In Nepal*. Aston Business School. Aston University. Birmingham

- Gibson, James L. Dkk (2009). *Organizations Behaviour, Structure, Processes*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ibnu, M.S.I (2014). *Pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan dimediasi oleh kepercayaan organisasi dan komitmen organisasi*. Jurnal ilmu Manajemen, Vol 2 : 2-3
- Juliandi, Azuar. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M2000
- Lambert dan Hogan (2008). *The Importance of job satisfaction and Organisational Comitment in Shaping Turnover Intent a test of a couasal Model*. *Criminal Justice Review* vol 34 : No 1, hal 96-118
- Luthans (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Andi
- Luthans, Fred (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Mondy dan Steers (1992). *Employee Organization Linkages*. Newyork : Academic, Pers
- Ni Kadek (2017). *Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Manajemen Vol 6, No 3 : 1368-1397
- Organ, D,W (1997). *Organizational Citizenship Behavior : Its Conatact Cleanup Human Performance*, Vol 10 : 85-97
- Prabudaru Damarsasi (2013). *Pengaruh High-Commitment Hrm Pada Perilaku Knowledge Sharing Dimediasi Oleh Dukungan Organisasi, Kepercayaan Organisasi Dan Komitmen Organisasi*. Surakarta : Skripsi
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

- Salancik, (1978). *The External Control of Organizations. A resources dependent perspective*. Newyork : Harper and Row
- Sopiah (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Steers, M.Richard (1985). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Sugiyono (2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Cetakan 3, Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan, Teori, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Cetakan Pertama. Jakarta : Rajawali Pers

# LAMPIRAN

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : Rismawati  
NPM : 1405160710  
Tempat dan tanggal lahir : Tanjungbalai, 04 Agustus 1996  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jl. Ampera 7 no 38 Medan  
Anak ke : 1 dari 3 bersaudara.

### **Nama Orang Tua**

Nama Ayah : Suparman  
Nama Ibu : Ngatini  
Alamat : Jl. Pukat Lk V Teluk Nibung Kota  
Tanjungbalai

### **Pendidikan Formal**

1. SD Negeri 134634 Teluk Nibung Tamat tahun 2008
2. SMP Negeri 3 Tanjungbalai Tamat tahun 2011
3. SMA Negeri 6 Tanjungbalai Tamat tahun 2014
4. Tahun 2014-2018, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi  
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Februari 2018

**RISMAWATI**