

**PENGARUH FAKTOR PERSONAL DAN FAKTOR ORGANISASIONAL
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA JAM'IYYAH RUQYAH
ASWAJA PAC GONDANGLEGI**

Agus Wicahyono

Email: a.wicahyono12@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma Malang

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor personal dan faktor organisasional terhadap komitmen organisasi anggota jam'iyyah ruqyah aswaja pac gondanglegi secara parsial dan simultan. Penelitian ini berupa penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang menjadi sampel penelitian ini adalah seluruh Anggota Jam'iyyah Ruqyah Aswaja PAC Gondanglegi yang berjumlah 35 responden. Kuesioner diuji dengan uji reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Crombach* dan uji validitas dengan menggunakan uji *pearson correlation*, selanjutnya dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, dengan pengolahan data primer menggunakan *Statistical Packege for Social Science (SPSS) version 23*. Hasil uji parsial didapatkan nilai sig untuk X1 $0,026 < 0,05$ dan X2 $0,001 < 0,05$, sehingga dinyatakan secara parsial variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y. Hasil uji simultan didapatkan nilai $0,001 < 0,05$ sehingga dinyatakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan secara simultan, faktor personal dan faktor organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi anggota jam'iyyah ruqyah aswaja pac gondanglegi.

Kata kunci : *Faktor Personal, Faktor Organisasional, Komitmen Organisasi*

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu komitmen yang kuat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi, hal ini dikarenakan komitmen sebagai faktor penting dalam menentukan arah keseluruhan suatu organisasi. Dengan semakin berkembangnya komitmen pada diri anggota akan mampu mengurangi gejala-gejala negatif yang muncul pada organisasi, seperti sering absen, rasa tidak puas, rasa tidak bergairah dan *turnover* (Istijanto, 2013). Gejala-gejala negatif tersebut, bila dibiarkan berpotensi menimbulkan kerugian bagi organisasi, terutama bila terjadi pada anggota yang sudah berpengalaman. Komitmen

didefinisikan sebagai suatu keyakinan salah satu pihak bahwa membina hubungan dengan pihak lain merupakan hal yang penting sehingga berpengaruh terhadap manfaat optimal yang didapat oleh kedua belah pihak dalam berhubungan (Kirana, dikutip dalam Rahmad et al, 2020:142). Komitmenn organisasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan bagi manajemen agar dapat meningkatkan kinerja, termasuk faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu faktor personal dan faktor organisasional. Faktor yang paling awal dalam membentuk komitmen adalah faktor personal (Tania dalam Rahmad et al, 2020:142). Tangkuman (2015) mengemukakan ada sejumlah faktor personal yaitu jenis kelamin, status

perkawinan, pendidikan, dan pengalaman (senioritas). Faktor organisasi timbul akibat adanya visi dan misi yang ditetapkan oleh organisasional atau perusahaan, faktor organisasional meliputi *initial worksexperiences, jobscope, supervision, goalco consistency organizational*. Faktor ini akan mempengaruhi komitmen organisasional dengan cara seberapa besar organisasional memberikan perhatian dalam memberikan perhatian pada anggotanya. Berkaitan dengan komitmen, upaya-upaya yang dilakukan pengurus PAC Gondanglegi dalam mendorong komitmen anggotanya dilaksanakan sesuai dengan aturan organisasi, akan tetapi permasalahan yang terjadi adalah sering tidak disiplinnya terkait hadirnya anggota saat diadakan rutinan mingguan ataupun bulanan, terkait kedisiplinan inilah yang merupakan Tindakan yang paling sering dan berulang-ulang dilakukan para anggota. Kondisi seperti ini memperlihatkan kurang adanya rasa komitmen terhadap perkembangan organisasi. Apabila hal ini berlangsung secara terus-menerus, besar kemungkinan anggota akan bersedia untuk melepas keanggotaannya, dan bisa saja ini terjadi kepada anggota yang sudah berpengalaman.

Adapun masalah penelitian dirumuskan:

1. Apakah faktor personal berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi anggota Jam'iyah Ruqyah Aswaja PAC Gondanglegi.
2. Apakah faktor organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi anggota Jam'iyah Ruqyah Aswaja PAC Gondanglegi.
3. Apakah faktor personal dan faktor organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi anggota Jam'iyah Ruqyah Aswaja PAC Gondanglegi.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor personal terhadap komitmen organisasi anggota Jam'iyah Ruqyah Aswaja PAC Gondanglegi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor organisasional terhadap komitmen organisasi anggota Jam'iyah Ruqyah Aswaja PAC Gondanglegi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor personal dan faktor organisasional terhadap komitmen organisasi anggota Jam'iyah Ruqyah Aswaja PAC Gondanglegi.

KAJIAN TEORITIS

Faktor Personal

Faktor personal merupakan faktor dari dalam diri yang meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu. Faktor personal meliputi ekspektasi terhadap pekerjaan, kontrak psikologis, faktor pilihan pekerjaan, keinginan berprestasi, dan karakteristik personal. Karakteristik personal merupakan variabel informasi demografi yang meliputi jenis kelamin, suku, usia, gaji, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan Riwayat pekerjaan, dan satatus dalam organisasi (Lubis & Zulkarnain dalam Rahmad et al 2020). Indikator dalam mengukur dari faktor personal yaitu ekspektasi, kontrak psikologis, minat atau keinginan, dan karakteristik personal (Hamid dalam Saragih, 2021:74).

Faktor Organisasional

Faktor organisasional adalah faktor yang berasal dari kepemimpinan, yaitu kemampuan seseorang dalam menggerakkan dan memanfaatkan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Indikator yang digunakan untuk melihat faktor organisasional adalah pengalaman kerja, lingkungan kerja dan

supervisi yang konsisten (Larasati dalam Rahmad et al 2020:144)

Komitmen organisasi

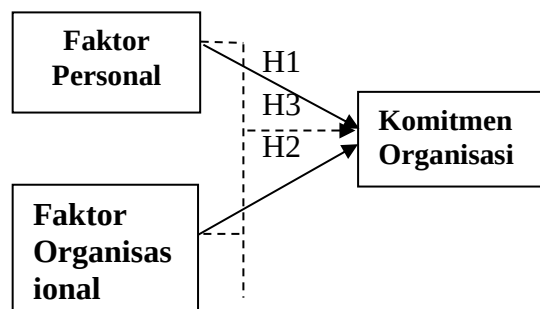
Komitmen organisasi didefinisikan sebagai konsep yang multidimensional, yang dapat dipandang dari tiga aspek pendekatan yaitu psikologis, atribusi dan pertukaran (Kusumaputri, 2018). Pendekatan psikologis merupakan sebuah sikap yang bersifat aktif dan positif dari anggota organisasi terhadap organisasi yang menghubungkan atau kedekatan emosional seseorang terhadap organisasi. Pendekatan atribusi memandang komitmen sebagai sebuah ikatan individu terhadap perilaku dan tindakannya yang terjadi. Ketika individu mengatribusikan sikap dan komitmennya pada organisasi, sedangkan pendekatan dimensi pertukaran memandang komitmen sebagai sebuah keluaran transaksi keterlibatan dan kontribusi antara organisasi dan anggotanya (Hidayat, 2017). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator dalam mengukur komitmen organisasi menurut Syarif (dalam Saragih:75) yaitu:

1. *Affective Commitment*, merupakan komitmen yang membahas tentang keterlibatan seseorang pada organisasi yang dinaunginya. Komitmen efektif berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi keterlibatan pada organisasi. Dengan demikian, anggota yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus berada dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal itu.
2. *Continuance Commitment*, merupakan komitmen yang membahas tentang persepsi individu jika terjadi kerugian

pada organisasi, contohnya anggota akan menghindari untuk keluar dari organisasi dengan menimbang kerugian-kerugian yang akan dialami organisasi. Pada komitmen ini, anggota sudah sampai pada titik rela berkorban demi kemajuan organisasi. Kondisi ini memperlihatkan bahwa adanya kepedulian anggota yang tinggi terhadap organisasi.

3. *Normative Commitment*, merupakan sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggungjawab pada organisasi. Dengan kata lain, komitmen normative berkaitan dengan perasaan wajib tetap menjadi anggota dalam organisasi. Anggota yang memiliki komitmen normative tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi.

Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 1 Kerangka Penelitian Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang ada, belum pada fakta-fakta empiris yang didapatkan saat pengumpulan data.

Berdasarkan uraian literatur diatas, maka dirumuskan hipotesisnya yaitu:

1. Faktor personal secara parsial diduga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
2. Faktor organisasional secara parsial diduga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

3. Faktor personal dan faktor organisasional secara simultan diduga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini akan membahas pengaruh faktor personal dan faktor organisasional terhadap komitmen organisasi anggota jam'iyah ruqyah aswaja pac gondanglegi. Rancangan penelitian ini menggunakan rancangan penelitian pengujian hipotesis dengan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Tipe hubungan antar variabel, dapat berupa hubungan korelasional, komparatif atau sebab akibat. Populasi yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah anggota jam'iyah ruqyah aswaja pac gondanglegi 35. Penyebaran Kuesioner atau angket dimulai pada 03 Agustus 2022, dan diambil Kembali pada tanggal 07 Agustus 2022. Total kuesioner/angket yang dikirim sebanyak 35 kuesioner. Kuesioner yang Kembali dan dapat diolah sebanyak 35 (100%).

Metode Pengumpulan Data

Ada 2 metode yang dipakai dalam penelitian ini:

1. Metode kuesioner dengan memberikan beberapa pertanyaan yang tertulis langsung kepada responden untuk dijawab. Sekala likert digunakan peneliti dalam metode pengukuran kuesionernya.

Tabel 1. Kriteria Pengukuran Kriteria	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Metode wawancara melalui tanya jawab secara langsung dalam memperoleh informasi sebagaimana pernyataan Sugiyono (2013) untuk mengetahui segala informasi yang mendalam alat yang dipakai peneliti menggunakan wawancara.

HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Ghozali, Imam (2016) mengemukakan bahwa uji validitas dipakai agar dapat diketahui valid tidaknya suatu kuesioner. Pada Tabel 2 dan table 3 dapat dilihat mengenai uji validitas dan uji reliabilitasnya.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r tabel	Keterangan
Faktor Personal	FP1	0,571	Valid
	FP2	0,333	Valid
	FP3	0,435	Valid
	FP4	0,361	Valid
Faktor Organisasional	FO1	0,499	Valid
	FO2	0,446	Valid
	FO3	0,552	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0,472	Valid
	KO2	0,395	Valid
	KO3	0,516	Valid

Sumber: data diolah 2022

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Faktor Personal	0,731	Reliabel
Faktor Organisasional	0,686	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,853	Reliabel

Sumber data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 1 dan Tabel 2, Semua item untuk variabel X1 dan X2 memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$ sehingga dinyatakan sudah valid. Nilai alpha Cronbach $> 0,6$ sehingga semua item pada variabel X1 dan X2 dinyatakan sudah reliabel.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.595	2	2.797	8.071	.001 ^b
Residual	11.091	32	.347		
Total	16.686	34			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Faktor Organisasional (X2), Faktor Personal (X1)

1. Hasil Pengujian Variabel Faktor Personal Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel 4, maka dapat dilihat hasil uji parsial didapatkan nilai sig untuk X1 $0,026 < 0,05$ sehingga dinyatakan variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap Y. Artinya variabel faktor personal berpengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasi. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis pertama diterima. Hasil uji hipotesis sejalan dengan hasil penelitian Rahmad et al (2020), Saragih (2021), Husin et al (2014), nurulaini (2019), winata 2017, dan harmawan (2020)

2. Hasil Pengujian Variabel Faktor Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 5, maka dapat dilihat hasil uji parsial didapatkan nilai sig untuk X1 $0,001 < 0,05$ sehinggadinyatakan variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap Y. Artinya variabel faktor oganisasional berpengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasi. Hal tersebut membuktikan bahwa kedua diterima. Hasil uji hipotesis sejalan dengan hasil penelitian Rahmad et al (2020), Saragih (2021), Husin et al (2014), nurulaini (2019), winata 2017, dan harmawan (2020).

3. Hasil Pengujian Variabel Faktor Personal dan Faktor Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel 6, maka dapat dilihat bahwa hasil uji simultan didapatkan nilai $0,001 < 0,05$. Hal tersebut menyatakan bahwa, secara simultan variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa variabel faktor personal dan faktor organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hasil uji hipotesis sejalan dengan hasil penelitian Rahmad et al (2020), Saragih (2021), Husin et al (2014), nurulaini (2019), winata 2017, dan harmawan (2020)

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh faktor personal dan faktor organisasional terhadap komitmen organisasi anggota jam'iyah ruqyah aswaja PAC Gondanglegi, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji parsial didapatkan nilai sig untuk X1 $0,026 < 0,05$ sehingga dinyatakan variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap Y. Artinya variabel faktor

Tabel 5. Hasil Uji T (X2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.834	3.055		.600	.553
Faktor Personal (X1)	.279	.120	.340	2.331	.026
Faktor Organisasional (X2)	.486	.136	.521	3.575	.001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

personal berpengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasi anggota jam'iyah ruqyah aswaja PAC Gondanglegi.

2. Hasil uji parsial didapatkan nilai sig untuk X2 $0,001 < 0,05$ sehingga dinyatakan

variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap Y. Artinya variabel faktor organisasional berpengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasi anggota jam'iyah ruqyah aswaja PAC Gondanglegi.

3. Hasil uji simultan didapatkan nilai $0,001 < 0,05$. Hal tersebut menyatakan bahwa, secara simultan variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa variabel faktor personal dan faktor organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi anggota jam'iyah ruqyah aswaja PAC Gondanglegi

Keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti pada anggota di wilayah kecamatan gondanglegi, hal tersebut dikarenakan agar lebih focus dengan jangkauan yang lebih mudah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka dikemukakan saran Sebagai berikut:

1. Bagi Jam'iyah Ruqyah Aswaja PAC Gondanglegi bisa dijadikan masukan untuk mengkaji lebih dalam bahwa begitu pentingnya sebuah komitmen dalam organisasi
2. Bagi Jam'iyah Ruqyah Aswaja PAC Gondanglegi jika ingin organisasinya berjalan sesuai visi dan misi maka diperlukan komitmen yang kuat bagi seluruh anggotanya.
3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan meneliti lebih luas yang sampelnya mencakup seluruh anggota Jam'iyah Ruqyah Aswaja Kabupaten Malang.

DAFTAR PUSTAKA

1. Darmawan, Didin, 2020. *Pengaruh Faktor personal, Organisasional dan Non Organisasional Terhadap*
2. Ghazali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro.
3. Hidayat, R. (2017). *Tinjauan Teoritik Tentang Komitmen Organisasi Guru*. Pedagonal| Jurnal Ilmiah Pendidikan, 1(2), 62-67.
4. Husin, Hamid, Ruhana. 2014. *Pengaruh Variabel Personal, Organisasional dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada karyawan Perusahaan PT. PLN (Persero) APJ Malang Distribusi Jawa Timur*. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 14 No.1 September 2014.
5. Istijanto, M. M. (2013). *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
6. Kusumputri, E.S. (2018). *Komitmen pada perubahan organisasi (perubahan organisasi dalam perspektif islam dan psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish.
7. Munandar, 2017. *Pengaruh Faktor personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus pada Karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan)*.
8. Nurul Aini, 2019. *Pengaruh Faktor personal, Organisasional dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT. Telkom Makasar*. Program Studi manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, 2019.
9. Nur'asiah, Agung, Kuraesin. 2020 *Pengaruh Faktor Pribadi, Organisasi,*

Komitmen Organisasi Pegawai PT. Telkom Makasar. Program Studi manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar, 2020.

dan Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada BPJS Kesehatan Kota Bogor.

10. Rahmad, Shabri, Nasfi, 2020. *Pengaruh Faktor Pribadi, Organisasi, dan Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. PLN Area Bukittinggi*, *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi* Volume 8, Nomor 1, Februari 2020:142-152.
11. Saragih Maganda, 2021. *Pengaruh Variabel Personal, Organisasional dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Wisdom Sebagai Variabel Moderating pada Instansi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Deli Serdang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama, Medan. *Accumulated Journal*, Vol. 3 No. 1 Januari 2021.
12. Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
13. Tangkuman, (2015), *Manajemen Perilaku Organisasi*, Kencana, Bandung Panggabean.
14. Winata Mita Triadi, 2017. *Pengaruh Faktor personal, Organisasional dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi pada Driver Go-Jek Solo*, Program Studi manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhamma -diyah Surakarta, 2017.