

ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMBENTUK KOMITMEN KARYAWAN PADA ORGANISASI (STUDI PADA KUD DI WILAYAH LOMBOK BARAT)

I GUSTI PUTU BAGUS SUASTINA
STIE. 45 Mataram

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor faktor yang membentuk komitmen karyawan pada KUD di wilayah Lombok Barat. Jenis penelitian adalah *exploratif deskriptif* dengan menggunakan metoda sensus sepuluh KUD yang mempekerjakan 71 orang karyawan tetap. Data dikumpulkan dengan tehnik angket, dokumentasi dan wawancara yang berupa data primer dan data skunder. Data dianalisis faktor dengan bantuan skala likert lima bentuk, dengan taraf signifikansi 5%.

Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa terdapat 35 faktor yang membentuk komitmen karyawan KUD di wilayah Lombok Barat dan diperoleh 8 faktor yang paling dominan dalam membentuk komitmen karyawan yaitu : praktek perekrutan karyawan, pekerjaan menantang, promosi karyawan, usia individu, motivasi individu, kontrak psikologis, pengorbanan tenaga dan kesadaran investasi. Kedelapan faktor ini memberikan 14,35% penjelasan atas komitmen karyawan terhadap KUD di wilayah Lombok Barat dari total 74,91 % variasi faktor dalam membentuk komitmen karyawan.

Penelitian ini merekomendasikan bahwa untuk meningkatkan komitmen karyawan KUD di wilayah Lombok Barat perlu diantisipasi dengan melibatkan semua pihak yang terkait dengan keberadaan KUD seperti anggota, pengurus, karyawan, dinas Koperasi, dan UKM, Puskud, Dekopinwil dan pihak pihak lain yang bisa memberikan bantuan khususnya dibidang permodalan dengan catatan KUD mampu menyiapkan SDM yang berkompeten untuk pengelolaan, disamping pihak manajemen mampu mencari terobosan terobosan baru untuk pengembangan KUD kedepan sehingga bisa menjadi salah satu motor penggerak ekonomi di pedesaan .

Kata kunci : Komitmen Karyawan, organisasi

PENDAHULUAN

Salah satu isu penting lingkungan kerja karyawan yang mengalami perubahan cepat adalah komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Hawkins dalam Ivan Ariesta 2007). Kemajuan teknologi dan isu globalisasi mendorong organisasi untuk mengubah cara pengelolaan organisasi, baik pengelolaan manajemen maupun strategi yang secara tidak langsung kondisi ini akan berdampak pada persepsi karyawan terhadap pekerjaannya serta perubahan sikap dan perilaku, karena perubahan lingkungan kerja bisa memberikan peluang dan ancaman bagi karyawan sendiri. Menurut Kreitner (2003:274), komitmen karyawan pada organisasi mencerminkan bagaimana seseorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan tujuannya. Sedangkan menurut Steer, komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan alternatif individu terhadap organisasinya yang paling tidak dapat dilihat dengan tiga faktor yaitu ; 1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai organisasi, 2. Kemauan untuk mengusahakan kepentingan organisasi, 3.Keinginan yang kuat untuk mempertahankan menjadi anggota organisasi.

Terkait dengan ini Allen Meyer (2007) telah mengembangkan tiga komponen komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu: *Affektive Commitment*, yang terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari karena adanya ikatan emosional, *Continuance commitment*, yang muncul apabila karyawan tetap bertahan pada satu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain, *Normative commitment*, yang timbul dari nilai nilai karyawan, dan karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa komit terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

Dari segi organisas, karyawan yang berkomitmen rendah akan menyebabkan tingginya tingkat perputaran karyawan, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja, kurangnya intensitas untuk bertahan menjadi

karyawan dan kurangnya loyalitas pada perusahaan. Menurut Sudarmayanti *dalam* Hamdi (2009), komitmen yang kuat pada perusahaan dapat mendukung organisasi meningkatkan efisiensi dan produktivitas dan komitmen ini dinilai berdasarkan loyalitas dan keterikatan pegawai dalam organisasi. Karyawan yang setia akan bekerja lebih keras dan mencapai sukses yang lebih besar dari pada karyawan yang tidak setia, tetapi mempunyai keterikatan dalam organisasi.

Menurut Undang Undang Koperasi No: 25 tahun 1992, menyebutkan bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi dan sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang beranggotakan orang orang yang mempunyai kesamaan kesamaan kepentingan, misalnya tempat tinggal atau unit usaha kerja yang sama, yang dalam hal ini adalah Koperasi Unit Desa (KUD). Perkembangan dunia koperasi saat ini mengarah kepada mencari keuntungan yang semaksimal mungkin tanpa melupakan peran dan tanggung jawabnya terhadap lingkungan sosial dan tanggung jawab sosial inilah merupakan program koperasi yang tidak hanya digunakan sebagai komitmen terhadap konsumen dan masyarakat namun juga menjadi salah satu modal penting bagi perusahaan untuk meningkatkan keuntungan atau laba.

Di kabupaten Lombok Barat terdapat 10 koperasi unit desa yang tersebar di beberapa kecamatan seperti ; KUD Lingsar (5 orang),KUD Setia Jaya gerung (10 orang),KUD Karya Nyata Labuapi (7 orang),KUD Setia Budi Kediri (6 orang),KUD Sadar Narmada (6 orang), KUD Karya Muda Gunungsari (7orang),KUD Mekar Sari kuripan (2 orang), KUD Kedaro Sekotong (3orang).KUD Wajar Narmada (22 orang) dan KUD Sabar Duman (3 orang). Dari keberadaan KUD di wilayah Lombok Barat sebagai salah satu penggerak ekonomi dipedesaan adalah dengan tetap mempertahankan dan meningkatkan komitmen karyawannya, dan dengan adanya komitmen yang tinggi tentu akan berdampak kepada efisiensi dan efektivitas kerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kegiatan organisasi secara keseluruhan.

Hasil survai awal dengan beberapa orang karyawan KUD di wilayah Lombok Barat diperoleh penjelasan yang bersifat kualitatif seperti :

1. Karyawan KUD sebagian besar berasal dari lingkungan desa dimana KUD itu berdiri, sehingga ada semacam kecendrungan tertanam ikatan emosional yang cukup tinggi.
2. Karyawan KUD sebagian besar sudah memiliki masa kerja diatas 10 tahun.
3. Karyawan KUD rata rata mengatakan bahwa gaji/upah yang diterima bukan menjadi alasan utama untuk tetap bekerja pada organisasi KUD.
4. Karyawan KUD mengatakan bahwa tidak tersedianya atau terbatasnya pekerjaan ditempat lain menyebabkan mereka untuk tetap bekerja pada KUD.
5. Karyawan KUD kebanyakan mengatakan bahwa kondisi kerja dan lingkungan tempat kerjanya memberikan perasaan yang sangat menyenangkan.
6. Karyawan KUD mengatakan bahwa hubungannya selama ini dengan orang orang KUD sangatlah baik.

Dengan kenyataan di atas bisa dikatakan bahwa, masih eksisnya kehidupan KUD di wilayah Lombok Barat salah satu tidak terlepas dari adanya komitmen karyawan yang selalu setia bekerja dan mengabdikan pada KUD tanpa tergoda oleh pengaruh perkembangan ekonomi yang cukup pesat dewasa ini.

Rumusan Masalah

Berdasarkan atas uraian di atas dirumuskan permasalahan yaitu :

- 1). Faktor faktor apakah yang membentuk komitmen karyawan pada organisasi KUD di wilayah Lombok Barat, 2). Faktor faktor apakah yang paling dominan dalam membentuk komitmen karyawan pada organisasi KUD di wilayah Lombok Barat

Tujuan Penelitian

- 1). Untuk mengetahui faktor faktor yang membentuk komitmen karyawan pada Organisasi KUD di Wilayah Lombok Barat,2). Untuk mengetahui faktor faktor yang paling dominan dalam membentuk komitmen karyawan pada organisasi KUD di wilayah Lombok Barat.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah *eksploratif deskriptif* yaitu penelitian dengan melakukan temuan temuan yang terkait dengan komitmen karyawan pada organisasi, khususnya temuan atas faktor faktor yang relevan dan dominan terhadap pembentukan komitmen karyawan KUD di wilayah Lombok Barat.

Populasi dan responden

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 10 KUD yang berada di wilayah Lombok Barat dan responden sebanyak 71 orang karyawan tetap, yang ditentukan secara sensus

Tehnik dan alat pengumpulan data

Tehnik yang dipergunakan dalam pengumpulan data adalah tehnik angket dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang diteliti, disamping juga menggunakan tehnik dokumentasi dan wawancara. Tehnik analisa data. Pengukuran variabel penelitian dalam faktor faktor pembentuk komitmen karyawan pada organisasi dilakukan dengan bantuan skala likert lima bentuk: , sangat tidak setuju (dengan skor 1), tidak setuju (dengan skor 2), kurang setuju (dengan skor 3), setuju (dengan skor 4) dan sangat tidak setuju denganskor 5. Selanjutya dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen instrumen penelitian yang digunakan. Untuk menganalisa faktor faktor pembentuk komitmen karyawan pada organisasi digunakan alat analisa Faktor, yaitu suatu tehnik analisa yang digunakan untuk memahami yang mendasari dimensi dimensi atau regulitas suatu gejala, yang tujuannya utanya adalah untuk membuat ringkasan informasi yang dikandung dalam sejumlah besar variabel kedalam suatu kelompok Faktor yang lebih kecil (Narimawati:2007;12). Kemudian data dianalisa dengan menggunakan bantuanm komputer Program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi variabel penelitian

Dari 71 orang yang dijadikan responden, ternyata 44 orang berjenis kelamin laki laki dan 27 orang perempuan,dengan interval umur yang paling banyak berada pada umur 40-49 tahun dengan 24 orang karyawan, interval umur 30-39 dengan 22 orang, interval 20-29 dengan 12 orang dan sisanya diatas 50 tahun. Tingkat pendidikan rata rata setingkat SMA yaitu sebanyak 47 orang, SMP sebanyak 18 orang ,Sd sebanyak 3 orang dan sarjana sebanyak 3 orang , Masa kerjanya paling banyak antara 10 – 19 tahun (34 orang) 20-29 tahun sebanyak 20 Orang kurang dari 10 tahun sebanyak 13 orang dan diatas 30 tahun sebanyak 4 orang.

Dari hasil tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap unsur unsur pembentuk komitmen karyawan dengan bantuan skala likert lima bentuk ternyata 48,41 % memberikan tanggapan setuju, 36,98% memberikan tanggapan kurang setuju, 6,64 % memberikan tanggapan sangat setuju, 7,37 % memberikan tanggapan tidak setuju dan 0,20% memberikan tanggapan sangat tidak setuju terhadap 35 unsur unsur pembentuk komitmen karyawan pada Kud di wilayah Lombok Barat. Skor rata rata yang diperoleh adalah 3,53 yang bermakna komitmennya sangat tinggi terhadap unsur unsur pembentuk komitmen karyawan pada organisasi(khususnya KUD yang berada di wilayah Lombok Barat).

Analisis Faktor terhadap 35 unsur pembentuk komitmen karyawan pada KUD di wilayah Lombok Barat.

Uji Correlation Matrix

Dalam uji ini variabel yang membentuk variabel lain disyaratkan agar bebas satu sama lain agar dapat diidentifikasi peranannya masing masing, yang mana koefisien korelasinya ditentukan tidak boleh lebih dari 0,80. Kalau nilainya lebih dari 0,80 maka salah satu variabel yang dianalisa harus dikeluarkan dalam analisa faktor selanjutnya. Hal ini dilakukan untuk menjaga supaya tidak terjadi Multikolinieritas, dan dari 35 unsur pembentuk yang dianalisa melalui analisa faktor diperoleh nilai korelation matriknya seperti tabel dibawah ini,

Tabel 1. Nilai koefisien tertinggi antar variabel pembentuk komitmen karyawan pada KUD di wilayah Lombok Barat.

No	Varibel komitmen	Nilai correlation matrix.	No	Varibel komitmen	Nilai correlation matrix.
1	Aturan tertulis	0,283	19	Tingkat pendidikan .	0,344
2	Manajer yang baik	0,566	20	Etios kerja.	0,473
3	Manajer yang tepat	0,566	21	Persepsi individu.	0,353
4	Komunikasi	0,417	22	Pengalaman kerja.	0,240
5	Misi dan ideologi	0,365	23	Motivasi individu.	0,473
6	Praktek perekrutan karyawan	0,462	24	Imbalan yang berharga.	0,399
7	Pelatihan	0,373	25	Kontrak psikologis.	0,488
8	Tradisi	0,462	26	Pengorbanan waktu.	0,557
9	Prosedur penyampainn keluhan	0,373	27	Pengorbanan tenaga	0,557
10	Membangun homogenitas	0,557	28	Pengorbanan uang.	0,428
11	Keadilan	0,393	29	Kesadran investasi.	0,354
12	Kerja sama tim	0,557	30	Kesadaran alternatif.	0,370
13	Pekerjaan menantang	0,441	31	Gaya kepemimpinan.	0,337
14	Promosi karyawan.	0,399	32	Gaji/upah	0,454
15	Keamanan karyawan .	0,301	33	Pengawasan.	0,361
16	Desentralisasi organisasi.	0,347	34	Kondisi kerja.	0,454
17	Usia individu.	0,488	35	Masa kerja.	0,393
18	Status pernikahan .	0,254			

Sumber : data primer diolah.

Dari hasil uji matrik korelasi pada tabel diatas terlihat bahwa ke 35 unsur pembentuk komitmen yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya memiliki nilai korelasi dibawah 0,80. Sehingga layak untuk dilakukan uji analisis faktor berikutnya, yang bermakna pula bahwa setiap variabel bebas satu sama lainnya, sehingga mampu memberikan kontribusi dalam membentuk komitmen karyawan terhadap organisasi dengan jelas (satupun tidak dikeluarkan dalam analisa lanjutan).

Uji KMO dan Bartlett,s Test of Sphericity (BTS)

Terdapat 35 unsur pembentuk komitmen karyawan dalam uji lanjutan ini. Ternyata hasil uji KMO yang diperoleh bernilai 0,604. Yang artinya bahwa semua unsur variabel pembentuk komitmen mendapatkan kriteria layak untuk dilakukan analisa lanjutan . Karena angka yang dipersyaratkan adalah sebesar 0,50. (jadi KMO sudah lebih besar dari yang dipersyaratkan). Setelah uji KMO kemudian dilanjutkan dengan uji BTS yang mensyaratkan nilai koefisien yang diperoleh kurang atau lebih kecil dari alpha yang dipergunakan (0,05 atai 5%). Hasil perhitungan yang diperoleh signifikan pada alpha 0,00, sehingga secara otomatis akan signifikan juga pada alpha 0,05. hasil uji BTS ini memberikan pembuktian bahwa 35 variabel yang dianalisis konsisten sebagai pembentuk komitmen karyawan pada KUD di wilayah Lombok Barat.

Syarat konsistensi dalam statistik diperlukan agar hasil analisis yang diperoleh tidak mengalami perubahan yang berarti dengan adanya perubahan jumlah sample atau perubahan aspek lainnya, dan onsistensi ini berlaku dalam konsep Measurement analysis ataupun alat sattistik lain yang dipergunakan untuk melakukan estimasi.

Uji Communalities.

Uji ini memberikan informasi mengenai bagaimana setiap variabel mampu menjelaskan variasi nilainya, dengan mengharapkan nilai ekstraktion yang diperoleh tinggi, sebagai bentuk tingkatannya dalam memberikan variasi yang lebih tinggi atas kemampuannya dalam menjelaskan internal variabel tersebut. Nilai ekstraksi ini harus lebih dari 0,50, sehingga bisa dinyatakan bahwa seluruh variabel mampu menjelaskan internal variabel tersebut secara mandiri dengan intensitas yang cukup tinggi.

Hasil perhitungannya sebagai berikut :

- | | |
|---|---|
| 1. Aturan tertulis dengan nilai ekstraktion 0,587. | 19. Tingkat pendidikan dengan nilai 0,670, |
| 2. Manajer yang baik dengan nilai extraktion 0,804 | 20. Etos kerja dengan nilai 0,813. |
| 3. Manajer yang tept dengan nilai extraktion 0,741. | 21. Persepsi individu dengan nilai 0,746. |
| 4. Komunikasi dengan nilai extraktion 0,713. | 22. Pengalaman kerja dengan nilai 0,822. |
| 5. Misi dan ideologi dengan nilai extraktion 0,713. | 23. Motivasi individu dengan nilai 0,744, |
| 6. Praktek perekrutan karyawan dengan nilai 0,781. | 24. Imbalan yang berharga dengan nilai 0,807. |
| 7. Pelatihan dengan niali extraktion 0,723. | 25. Kontrak psikologis dengan nilai 0,746. |
| 8. Tradisi dengan nilai extraktion 0,843. | 26. Pengorbanan waktu dengan nilai 0,809 . |
| 9. Penyampaian keluhan dengan nilai 0,770. | 27. Pengorbanan tenaga dengan nilai 0,798. |
| 10. membangun homogenitas dengah nilai 0,805 . | 28. Pengorbanan uang dengah nilai 0,693 . |
| 11. Keadilan dengan nilai 0,792. | 29. Kesadaran investasi dengan nilai 0,604 . |
| 12. Kerja sama tim dengan nilai 0,783 . | 30. Kesadaran alternatif dengan nilai 0,710. |
| 13. Pekerjaan menantang dengan nilai 0,728 . | 31. Gaya kepemimpinan dengan nilai 0,723. |
| 14. Promosi karyawan dengan nilai 0,795 . | 32. Gaji/upah dengan nilai 0,814. |
| 15. Keamanan karyawan dengan nilai 0,795 . | 33. Pengawasan dengan nilai 0,728. |
| 16. Desntralisasi organisasi dengan nilai 0,753. | 34. Kondisi kerja dengan nilai 0,703. |
| 17. Usia individu dengan nilai 0,770 | 35. Mzsa kerja dengan nilai 0,695. |
| 18. Status pernikahan dengan nilai 0,742. | |

Analisis Eigenvalues.

Hasil uji eigenvalues memberikan informasi 35 variabel pembentuk komitmen karyawan terhadap organisasi akan terkumpul dalam beberapa faktor, dan jumlah faktor yang terbentuk dapat dilihat dari nilai eigenvalues yang terendah tetapi masih diatas angka 1,00. Dalam hasil perhitungan komputer dengan program SPSS, nilai terendah terletak pada faktor ke 13 sebesar 1,011, yang berarti 35 variabel yang di input akan terkumpul dalam 13 faktor.

Informasi lain yang diperoleh dari uji ini adalah besarnya kontribusi yang diberikan setiap faktor dalam membentuk komitmen karyawan terhadap organisasi. Nilai tersebut dapat diperoleh dari makna persentase dari variance setiap faktor. Ketiga belas faktor yang nilai eigenvaluesnya lebih besar dari satu memperlihatkan sebagai berikut :

- | | |
|--|---|
| 1. Komponen faktor I dengan nilai 5,023. | 8. Komponen faktor VIII dengan nilai 1,454. |
| 2. Komponen faktor II dengan nilai 3,221. | 9. Komponen faktor IX dengan nilai 1,421. |
| 3. Komponen faktor III dengan nilai 2,664. | 10. Komponen faktor X dengan nilai 1,261. |
| 4. Komponen faktor IV dengan nilai 2,330. | 11. Komponen faktor XI dengan nilai 1,245. |
| 5. Komponen faktor V dengan nilai 2,143. | 12. Komponen faktor XII dengan nilai 1,134. |
| 6. Komponen faktor VI dengan nilai 1,729. | 13. Komponen fakto XIII dengan nilai 1,011. |
| 7. Komponen faktor VII dengan nilai 1,605. | |

Analisis Component Matrix.

Analisis ini memperlihatkan terhimpunnya suatu variabel dalam suatu faktor dilihat dari nilai korelasi yang dimiliki variabel tersebut dan suatu variabel terhimpun pada faktor tertentu ditentukan atas nilai korelasi tertinggi, dengan konsep nilai mutlak yang artinya tanpa memperhatikan tanda positif atau negatif. Hasil uji komponen matrik terlihat seperti tabel berikut ini:

Tabel 2. Nama kelompok faktor dan muatan variabel atas unsur unsur pembentuk komitmen karyawan pada KUD di wilayah Lombok Barat.

Faktor	Nama kelompok	Muatan variabel
I	Nilai individu dan anutan dalam organisasi	praktek perekrutan karyawan,Pekerjaan menantang,Promosi karyawan , Usia individu,Motivasi individu,Kontrak psikologis, Pengorbanan tenaga, dan Kesadaran investasi.
II	Pengelola dan pelaksana yang sejalan.	Manajer yang tepat,Membangun homogenitas, Keadilan ,Kerja sama tim,dan Pengorbanan uang.
III	Keterlibatan individu.	Gaya kepemimpinan, Pengawasan dan Masa kerja.
IV	Mutu dan profesionalisme	Manajer yang baik,Pelatihan,Tingkat pendidikan ,dan pengorbannan waktu.
V	Kebutuhan utama	Komunikasi, Tradisi,Keamanan karyawan,Gaji/upah, dan kondisi kerja.
VI.	Semangat kerja	Etos kerja,Misi dan ideologi.
VII	Pengalaman kerja	Pengalaman kerja.
VIII	Imbalan berharga.	Imbalan berharga.
IX	Desentralisasi organisasi.	Desntralisasi organissi.
X	Ciri pribadi	Status pernikahan, Persepsi individu.
XI	Kesadran alternatif.	Kesadran alternatif.
XII	Penyampaian keluhan	Penyampaian keluhan.
XIII	Aturan tertulis.	Aturan tertulis.

Sumber : Data primer diolah.

Yang paling dominan dari tabel diatas adalah faktor I, yang memuat 8 variabel dari unsur unsur pembentuk komitmen karyawan pada KUD di wilayah Lombok Barat.

Analisis komponen matrik merupakan tahap terakhir dalam analisis faktor dalam penelitian ini, karena muatan setuap faktor atas variabel yan diinput telah maksimal, sehingga peran peneliti sangat diperlukan untuk analisis selanjutnya, yaitu bagaimana mermaknai temuan yang diperoleh, terkait variabel variabel yang membentuk komitmen karyawan terhadap KUD di wilayah Lombok Barat.

Perlu diketahui bahwa pemberian nama faktor menjadi sulit dalam analisa faktor karena dapat saja terjadi pengelompokan faktor dari bentuk yang berbeda, dan konteks ini adalah bentuk kjelemahan dalam analisis faktor yaitu kesulitan memberikan nama faktor.

- | | | | |
|---------------|---|-----------------|---|
| 1. Faktor I | : diberi nama nilai individu dan anutan dalam organisasi. | 7. Faktor VII | : diberi nama pengalaman kerja. |
| 2. Faktor II | : diberi nama pengelola dan pelaksana yang sejalan. | 8. Faktor VIII | : diberi nama Imbalan berharga. |
| 3. Faktor III | : diberi nama keterlibatan individu. | 9. Faktor IX | :diberi nama desentralisasi organisasi. |
| 4. Faktor IV | : diberi nama mutu dan profesionalisme. | 10. Faktor X | : diberi nama ciri pribadi. |
| 5. Faktor V | : diberi nama Kebutuhan utama. | 11. Faktor XI | : diberi namakesadaram alternatif. |
| 6. Faktor VI | : diberi nama semangat kerja. | 12. Faktor XII | : diberi nama prosedur penyampaian keluhan. |
| | | 13. Faktor XIII | : diberi nama aturan tertulis. |

Pemberian nama faktor pada dasarnya hanya menjadi wakil dari variabel variabel yang ada pada setiap faktor dan dalam memaknai faktor tersebut tetap atas muatan variabelnya. Bukan nama baru.

Total faktor yang dihasilkan dalam memberikan penjelasan atas komitmen karyawan terhadap KUD di wilayah Lombok Barat sebesar 74,91%. Informasi nilai variasi yang mampu dijelaskan setiap faktor secara mandiri dan komulatif seperti tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Persentase Variasi Faktor dalam membentuk komitmen karyawan pada KUD di wilayah Lombok Barat.

Faktor	% Variasi	% Variasi Kumulatif
F.I	14,352.	14,352
F.II	9,202	23,554
F.III	7,553	31,107
F.IV	6,656	37,763
F.V	6,123	43,886
F.VI	4,939	48,826
F.VII	4,584	53,410
F.VIII	4,156	57,565
F.IX	4,059	61,625
F.X	3,602	65,227
F.XI	3,558	68,785
F.XII	3,240	72,025
F.XIII	2,889	74,914

Sumber : data primer diolah.

Tiga belas faktor yang dihasilkan yang terhimpun dari 35 variabel yang tergolonglayak membentuk komitmen karyawan terhadap organisasi KUD, memberikan total variasi nilai sebesar 74,91%. Nilai tersebut dapat dimaknakan bahwa 74,91 % komitmen karyawan terhadap KUD di kabupaten Lombok Barat dapat dijelaskan atau dibentuk oleh 35 variabel yang telah terhimpun dalam tiga belas faktor. Dan faktor lain yang telah diuraikan dalam penelitian ini memberikan penjelasan atas komitmen karyawan pada KUD di kabupaten Lobar sebesar 25,09%, sehingga dapat dinyatakan bahwa variasi yang diberikan oleh tiga belas faktor dalam penelitian ini tergolong tinggi.

Pada periode yang akan datang dalam rangka meningkatkan komitmen karyawan pada KUD di wilayah Lombok Barat dapat diberikan perhatian atas seluruh faktor terkait, dengan memberikan intensitas yang lebih banyak pada variabel yang terhimpun pada faktor I (F1), dilanjutkan dengan variabel yang ada dalam faktor II (F II). Faktor yang dimaksud adalah bagaimana organisasi melakukan perbaikan pada proses perekrutan karyawan, memberikan pekerjaan yang menantang,memberikan promosi yang baik,menciptakan motivasi karyawan dan lain sebagainya yang termuat dalam faktor dominan.

Organisasi KUD di wilayah Lobar bukan sebagai organisasi yang statts. Tanpa memperhatikan kapasitas usahanya, profitabilitas dan aspek lain untuk mendukung ekspansi usaha.tentunya ada perhatian atas kesejahteraan sosial dan asaa perkoperasian lainnya, yang justru akan memberikan dukungan dalam eeksisnya suatu bisnis, konsep ini akan menciptakan kesempatan kerja, karena dibutuhkan karyawan yang besar dalam menjalankan bisnisnya. Pada periode yang akan datang dalam waktu yang panjang seluruh variabel yang terhimpun dalam tiga belas faktor tersebut perlu dikelola agar selalu berjalan dengan baik dan intensitas pelaksanaan yang lebih tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Sesuai dengan rumusan pokok masalah yang diangkat maka dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga puluh lima faktor faktor yang membentuk komitmen karyawan pada KUD di wilayah Lombok Barat seperti yang tertuang dalam kerangka pemikiran, dan variabel yang paling dominan dalam memberikan pembentukan komitmen karyawan terhadap KUD di kabupaten Lombok Barat adalah variabel variabel yang terhimpun dalam faktor I (F 1) dengan kemampuan menjelaskan sebesar 14,35%, dan variabel tersebut adalah : Praktek perekrutan karyawan,pekerjaan menantang,promosi karyawan, usia individu, motivasi individu, kontrak psikologis, pengorbanan tenaga dan kesadaran investasi.

Saran-saran

Untuk meningkatkan komitmen karyawan KUD di wilayah Lombok Barat, pihak manajemen harus memprioritaskan unsur unsur komitmen yang terdapat pada faktor I, disamping kedepannya KUD bisa menyiapkan SDM yang mampu bersaing di era globalisasi, sehingga kedepannya akan mampu menjadi salah satu motor penggerak ekonomi di pedesaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen NJ, & JP Meyer, (1997). A Three Component Conceptualization Organisational Commitment. *Human Resources Management Review*, University of Western Ontario. Vol I,(1)
- Brown B, 2003, Employee” *Organizational Commitment and Their Perception Of Supervisor” Relations-Oriented Leadership Behaviors*. Dissertation Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia.
- Cahyono, (1999), *Sumber Daya Manusia*, penerbit IPWI, Jakarta.
- Dessler Gary, (1997),*Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 2, penerbit PT Prenhan Lindo Jakarta.
- Djati Pantja S, (2003), Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, komitmen organisas Dan prestasi kerja, <http://puslit.petra.ac.id./journal/management>, Fakultas ekonomi Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Dwifaya Ivan Ariesta,(2007),Pengaruh kepuasan kerja terhadap affective commitment, Normative commitment dan Continuance Commitment Apoteker pengelola Apotik Di wilayah Surabaya, tesis program pasca sarjana UNAIR Surabaya.
- Gito Sudarmo,Indriyo dan I Nyoman Sudita, (2000), *Perilaku Keorganisasian*, edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Greenberg,J, dan Robert Baron, (1997),*Behavior in Organizations*, Sixth Edition, Prentice Hall International Inc.
- Gomes Faustino Cardoso, (2003),*Manajemen Sumber daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- <http://fpsikologi.wisnuwardhana.ac.id./index.php?option=com.content&task=view&id =148>. itemid = 1, (tentang teori komitmen kerja, dan diambil tanggal 19/8/2009.
- Handoko T Hani,(1991), *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hastho joko Nur.U,(2001),Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada Organisasi (studi pada PT Sinar Pantja Djaya, Semarang, tesis pasca sarjan UNIBRAW malang.)
- Kreitner, Robert dan Kinicki (2000),*Perilaku rganizational*, buku satu, edisi bahas Indonesia, salemba empat, Jakarta.
- Kreitner Robert dan A.Kinicki (2005), *Perilaku Organisasi*, Buku dua, Edisi lima, Salemba empat , Jakarta.
- Kusnanto Hari,(2006), Hubungan antara komitmen terhadap organisasi dengan kinerja Dosen pembelajaran Klinik di AKPER Swasta Pekanbaru, KMKP, UGM.Jogyakarta.
- Luthan Fred (2006), *Perilaku Organisasi*,edisi kesepuluh, penerbit Andi Yogyakarta.
- Robbins,Stephen P (2001), *perilaku organisasi*, PT Index Jakarta.
- Robbins, Stephen P.(2008)*Perilaku Organisasi*, edisi kesepuluh, PT Indeks, Jakarta.
- Rut Imelda Parsaulian, (2007), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Karyawan pada PT Bank X di Surabaya, tesis program magister Manajemen Universitas Airlangga Surabaya.
- Steers, Richard M, (1985), *Efektivitas Organisasi (Kaidah Perilaku)*, cetakan kedua, Erlangga Surabaya.
- Sugiyono, (2009), *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Supranto,J, (2004), *Analisis Multivariat, Arti dan Interpretasi*,Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Jogyakarta..
- Tampubolon Manahan P,(2008),*Perilaku keorganisasian*, Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta.