

**PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN PERSON-ENVIRONMENT
FIT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. BANK
MANDIRI (PERSERO) TBK, AREA MAKASSAR KARTINI DI
KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

WIDYA WAHYUDIN

105720522615



**Program Studi Manajemen
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

**PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN PERSON-ENVIRONMENT
FIT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. BANK
MANDIRI (PERSERO) TBK, AREA MAKASSAR KARTINI DI
KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

WIDYA WAHYUDIN

105720522615



Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Rangka Menyelesaikan Studi Pada
Program Studi Strata 1 Manajemen.

**Program Studi Manajemen
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini kupersembahkan
Untuk kedua orang tuaku, adik-adikku, tante-tanteuku, kakek nenekku dan
semua orang yang aku sayangi, serta almamater kebanggaanku.

MOTTO HIDUP

“Tidak ada kemajuan tanpa perubahan, orang-orang yang tidak bisa
mengubah pikirannya tidak akan mengubah apapun”

(George Bernard show)

“Ilmu itu lebih baik dari pada harta. Ilmu menjaga engkau dan engkau
menjaga harta. Ilmu itu penghukum(hakim) dan harta terhukumnya. Harta
itu kurang apabila dibelanjakan tapi ilmu bertambah bila dibelanjakan”

(Ali Bin Abi Thalib)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Human Capital* dan *Person Environment Fit* terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Makassar Kartini di Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Widya Wahyudin

NIM : 10572 05226 15

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jumat tanggal 30 Agustus 2019 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

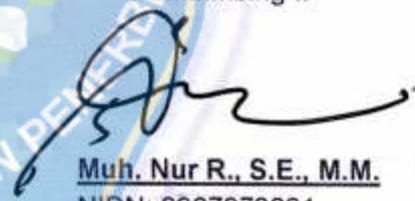
Makassar, Agustus 2019

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

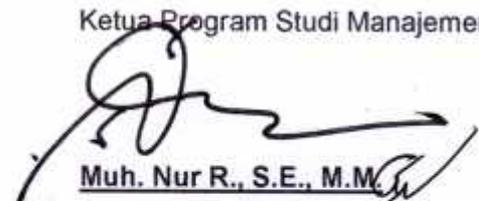

Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M.
NIDN: 0925086302


Muh. Nur R., S.E., M.M.
NIDN: 0927078201

Mengetahui



Ismar Basulung, S.E., M.M.
NBM: 903 078


Ketua Program Studi Manajemen
Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **WIDYA WAHYUDIN**, NIM: **10572 05226 15**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0011/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 29 Dzulhijjah 1440 H/30 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

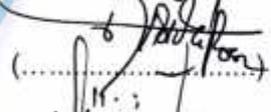
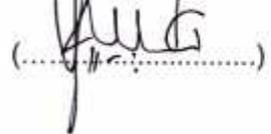
Makassar, 29 Dzulhijjah 1440 H
30 Agustus 2019 M

Panitia Ujian :

Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M. (Rektor Unismuh Makassar) 

Ketua : Ismail Rasulong, SE., M.M. (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Sekretaris : Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M. (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M. 
2. Dr. Edi Jusriadi, SE., M.M. 
3. Asdar, S.E., M.Si. 
4. Nasrullah, S.E., M.M. 

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, S.E., M.M.

NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : WIDYA WAHYUDIN

Stambuk : 10572 05226 15

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh *Human Capital* dan *Person Environment Fit* terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Makassar Kartini di Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Widya Wahyudin

Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi



Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBM : 903078

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada termilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Human Capital* dan *Person-Environment Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank Mandiri(Persero)Tbk, Area Makassar Kartini Di Kota Makassar”Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orangtua penulis bapak Muhammad Wahyudin Effendy dan ibu Hartati Azis yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberi semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammdiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammdiyah Makassar.
4. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2015 khususnya kelas MAN 15 A yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Teman–teman seperjuanganku yang selalu menemani disaat suka dan duka : Nasrianti, Yulianti, Fitriani Rusli, Nurfatniar, Nurul Azizah, Si'ar Ramadhan, Jumrawati, Nur Zahara R, Innong, Isti, Nandar Yusuf B, Nisrah, Ryan .
Terima kasih atas semua pengalaman, dukungan dan pembelajaran yang telah kalian berikan

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar, 3 Juli 2019.



ABSTRAK

Widya Wahyudin, 2019, Pengaruh Human capital dan Peson-Enviroment Fit Terhadap komitmen Organisasi pada Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area makassar kartini (Pembimbing I Abd Rahman Rahim, sebagai Pembimbing II Muh. Nur. Rasyid)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Human Capital dan person-Envriomnet Fit Terhadap Komitmen organisasi pada sektor Perbankan.

Penelitian ini menggunakan studi kausalitas (Sebab-Efek) yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X1). Itu adalah modal manusia (X1) dan Personenvironment fit (X2), variabel dependen (Y), Itu adalah komitmen organisasi (Y). Objek penelitian adalah semua karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk, Area Makassar kartini, dengan populasi dan sampel adalah 30 karyawan, teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis data menggunakan bantuan SPSS versi 21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Human Capital secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Person-Enviroment Fit secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organsisasi pada sektor perbankan.

Kata kunci: modal manusia, kecocokan orang-lingkungan, dan komitmen organisasi.

ABSTRACT

Widya Wahyudin, 2019, Effect of Human Capital and Person-Environment Fit on Organizational Commitment at Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Makassar Kartini (Advisor I Abd Rahman Rahim, as Advisor II Muh. Nur. Rasyid)

The purpose of this study is to find out and analyze the influence of Human Capital and the person-Environment Fit on Organizational Commitment in the Banking sector.

This research is the study of causality (Cause-Effects) that use a quantitative approach. This study consists of independent variables (X1). That is human capital (X1) and Person-environment fit (X2), dependent variable (Y), That is organizational commitment. The object of research is all employees of PT. Bank Mandiri (persero) Tbk, Area Makassar, with a population and sample of 30 employees, the sampling technique uses saturated sampling when all members of the population are used as samples. The method of data analysis uses the help of SPSS version 21.

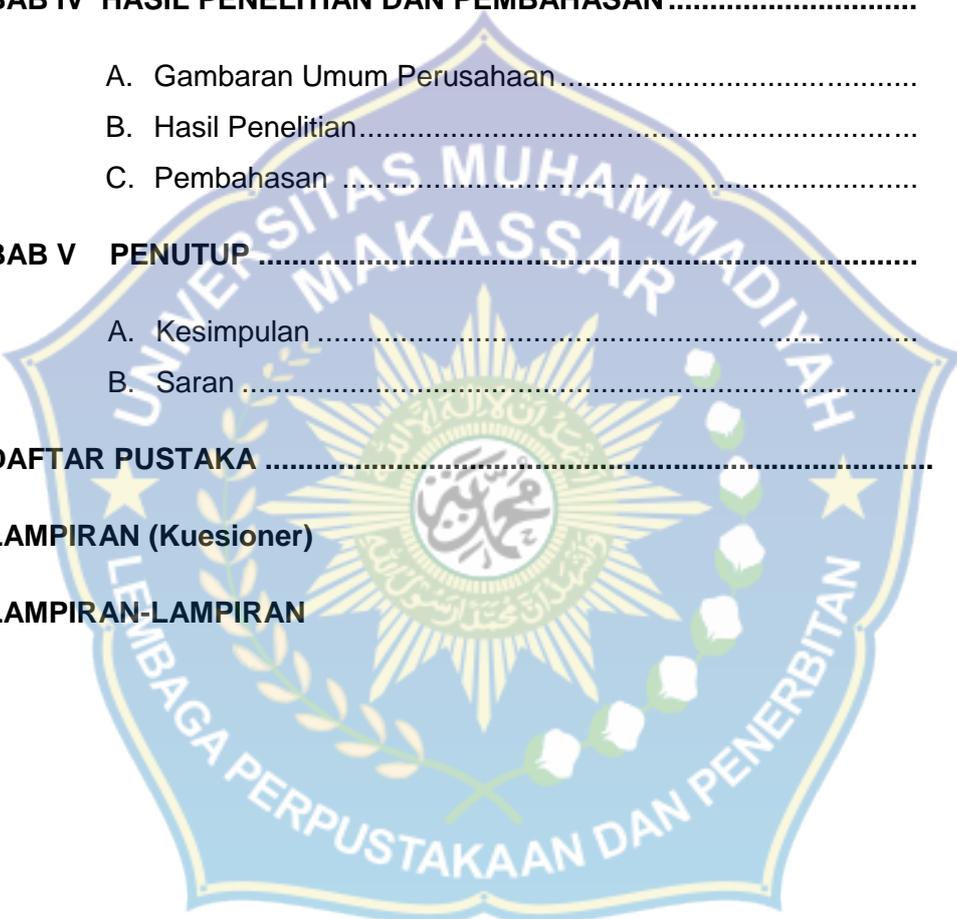
The results showed that Human Capital partially had a positive and significant effect on Organizational Commitment and Person-Environment Fit partially and had a positive and significant effect on Organizational Commitments in the banking sector.

Keywords : Human capital, person-environment fit and commitment organization

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Landasan Teori	6
B. Tinjauan Empiris.....	16
C. Kerangka Pikir	19
D. Hipotesis	20

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	21
A. Jenis Penelitian	21
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	21
C. Populasi dan Sampel.....	22
D. Teknik Pengumpulan Data	22
E. Teknik Analisis Data	23
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	28
B. Hasil Penelitian.....	34
C. Pembahasan	47
BAB V PENUTUP.....	50
A. Kesimpulan	50
B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN (Kuesioner)	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	16
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	34
Tabel 4.2	Usia Responden.....	35
Tabel 4.3	Pendidikan Responden	35
Tabel 4.4	Data Presentase Human Capital	36
Tabel 4.5	Data Presentase Person-Environment Fit	38
Tabel 4.6	Data Presentase Komitmen Organisasi.....	40
Tabel 4.7	Uji Validitas.....	42
Tabel 4.9	Uji Reabilitas	43
Tabel 4.10	Analisis Regresi Berganda	43
Tabel 4.11	Uji Multikolinieritas.....	46
Tabel 4.12	Uji Determinasi.....	46
Tabel 4.13	Uji t Parsial.....	47

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	31
Gambar 4.2	Normal Probality Plot.....	45



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar Riwayat Hidup	58
2. Kisi-kisi Kuesioner	59
3. Hasil Perhitungan Variabel Kuesioner	60
4. Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21	64
5. Surat Izin meneliti.....	77



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga perbankan mempunyai tujuan yang berbeda dan dibentuk berdasarkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai visi dan misi tersebut manusia menjadi faktor strategis sehingga suatu organisasi perlu menginvestasikan sumber daya untuk memastikan bahwa karyawannya memiliki informasi, keterampilan, dan kompetensi yang mereka butuhkan untuk bekerja secara efektif dalam lingkungan yang berubah dengan cepat dan kompleks.

Perusahaan yang ingin bertahan dalam jangka panjang, memerlukan karyawan yang loyal dalam melaksanakan kegiatan kerjanya, agar selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang loyal merupakan aset perusahaan yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan karena bisa memberikan keuntungan timbal balik. Karyawan yang mempunyai loyalitas akan dengan sadar melaksanakan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab dengan mencurahkan semua kemampuannya untuk kemajuan organisasi. Dukungan terhadap program kerja organisasi dan bersedia berkorban untuk organisasi akan terlihat dari karyawan yang loyal.

Survei yang telah dilakukan Towers Watson tentang *Global Workforce Study 2012* dengan menyertakan 29 negara dengan total responden sebanyak 32.000 karyawan termasuk Indonesia memperoleh kesimpulan bahwa karyawan di Indonesia mempunyai *engagement* atau loyalitas dan kesungguhan dalam bekerja sangat rendah. Faktor penyebabnya utamanya adalah *salary* atau gaji yang dirasa masih kurang sesuai. Faktor lainnya yaitu beban kerja,

pengembangan karir, lokasi kerja, manfaat pensiun hingga hubungan kerja dengan atasannya (Tribunnews.Com, Jakarta). Hal yang sama juga didapatkan dari survei Gallup yang menyebutkan bahwa pekerja di Indonesia 80% dikategorikan sebagai *not engaged* di tempat kerja. Rinciannya hanya 13% pekerja yang *fully engaged*, 76% *not engaged*, dan 11% *actively disengaged*. (<http://portalhr.com/survei/gawat-pekerja-di-indonesia-80-not-engaged-lantas-apa-solusinya>)

SDM bukan hanya dituntut intelektual dan keterampilannya tetapi juga membutuhkan kepandaian untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan perusahaan. Dalam menyesuaikan karyawan juga harus didukung oleh perusahaan, kondisi seperti ini disebut *Person-environment fit*, dimana *Person-environment fit* ini mengakomodasi dua aspek yang cukup berimbang untuk mencapai performa kerja yang optimal hal ini meliputi *person job fit* dan *person organization fit*. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi perlu mendapat perhatian, karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Karyawan memerlukan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerjanya dapat meningkat. Lingkungan kerja dalam kondisi baik akan membuat karyawan bekerja secara aman, nyaman, sehat dan optimal. Dampak dari lingkungan kerja yang kondusif memerlukan waktu yang lebih lama untuk melihat hasilnya.

Karakteristik individu karyawan dideskripsikan pada *Human Capital* dimana suatu kedewasaan karyawan didapatkan dari kematangan *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), dan kecerdasan emosional. *Human Capital* akan berjalan jika karyawan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang diamanatkan dan kondisi lingkungan organisasi (*person organization fit*) apabila karyawan mampu menyalurkan karakteristik individual (*human capital*) dengan

pekerjaan yang dihadapi dan lingkungan organisasi maka akan membentuk suatu jaringan untuk mengembangkan karir yang dilihat dari perencanaan karir dan manajemen karir yang didasari oleh pendidikan dan pelatihan yang dapat membantu karyawan dalam pencapaian karir dan Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi dapat menyebabkan karyawan mudah *turnover* dan membuat karyawan kurang berkomitmen terhadap. Ahmad et al dalam penelitian Sukarti Krisyanto (2014) mengatakan bahwa *person-environment fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Makassar Kartini di Kota Makassar memiliki lingkungan yang cukup kondusif dan aturan yang moderat terhadap kepentingan karyawan. Hal ini menunjukkan suatu dukungan kepada karyawan untuk menunjang pengembangan karirnya karyawan. Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Makassar kartini di kota Makassar pun diharapkan mampu memberikan kinerja terbaik untuk mewujudkan komitmen organisasinya didalam perusahaan. Dengan mewujudkan pertumbuhan dan kesuksesan bagi Organisasi yang mempunyai *human capital* yang unggul akan mendorong dalam menciptakan komitmen organisasi. Adanya peran *human capital* dalam organisasi dapat menunjang pencapaian terhadap komitmen organisasi sehingga memberikan kemajuan bagi perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Chen et al dalam penelitian Sukarti Anang Kisyanto (2014) mengatakan bahwa *human capital* personel berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan pengamatan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Makassar Kartini dikota Makassar cukup memperhatikan standar prosedur yang telah ditetapkan. Oleh karena itu karyawan PT. Bank Mandiri

(Persero) Tbk, Area Makassar Kartini dikota Makassar dijadikan objek penelitian berjudul

“Pengaruh Human Capital Dan Person-Environment Fit Terhadap Komitmen Organisasi pada Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Makassar Kartini di Kota Makassar“.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah *Human Capital* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Makassar kartini di kota Makassar?
2. Apakah *Person-Environment fit* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Makassar Kartini di kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Human Capital* terhadap Komitmen Organisasi di Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Makassar Kartini di kota Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Person-Environment fit* terhadap Komitmen Organisasi di Bank Mandiri Persero (Tbk). Area Makassar Kartini di kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

a) Bagi peneliti

Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman praktis dalam menerapkan teori yang telah didapat selama berada dibangku perkuliahan.

b) Bagi Instansi terkait

Bagi instansi, sebagai bahan informasi pelengkap sekaligus masukan yang diharapkan dan dapat menjadi pertimbangan bagi pihak-pihak yang berwenang yang berhubungan dengan penelitian ini.

c) Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai tambahan informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya dan kepustakaan dibidang penelitian manajemen SDM.

2. Manfaat Teroris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teroris terhadap perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Human Capital

Human Capital adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. *Human Capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut.

Human capital merupakan faktor yang penting dalam proses produksi karena sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Dahlan, 2014)

Menurut Kearns dalam Gaol (2014:700) manajemen modal manusia (*Human capital Mangement/HCM*) telah digambarkan sebagai perubahan paradigma dari pendekatan tradisional kepada manajemen sumber daya manusia. Sedangkan Nalbantian et al dalam gaol (2014:700) mendefinisikan *human capital* sebagai persediaan pengetahuan, keahlian, pengalaman, kreativitas dan atribut-atribut pendorong kerja relevan lainnya yang diakumulasikan dan menempatkan matriks guna mengukur nilai atribut-atribut tersebut dan menggunakan pengetahuan untuk mengefektifkan pengelolaan organisasi.

Dalam pengertiannya secara harfiah, modal manusia (*human capital*) adalah pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh manusia sebagai modal atau aset

perusahaan (Gaol, 2014:696). Mayo dalam Sukoco & Prameswari (2017) mendefinisikan *human capital* sebagai bentuk kombinasi antara warisan genetik, pendidikan, pengalaman, dan perilaku.

Secara umum *human capital* selalu dikaitkan dengan keterampilan dan keahlian seseorang dalam sebuah organisasi. Menurut Sharma (2013), *human capital* tidak hanya menyangkut hal tersebut tetapi juga mencakup karakter, sikap, kesehatan dan motivasi diri. Selanjutnya Sharma mengatakan bahwa aset pengetahuan hanyalah bagian faktor *intangible* yang berkontribusi pada kinerja seseorang, sehingga pemikiran penting tentang *human capital theory*, tidak dapat dipisahkan dari tiga aspek (Marko, 2013), yakni :

a. *Intellectual Capital.*

Konsep *human capital* berhubungan dengan konsep *intellectual capital*, yang didefinisikan sebagai persediaan dan aliran pengetahuan yang tersedia bagi organisasi. Modal ini merupakan sumber daya yang *intangible* yang terkait dengan karyawan, yang bersama sumber daya *tangible* (uang dan aset fisik), memberikan nilai bisnis bagi organisasi.

b. *Social Capital*

Social capital adalah unsur lain dari *intellectual capital*, yakni bahwa pengetahuan berasal dari hubungan di dalam dan di luar organisasi.

c. *Organizational Capital.*

Organizational capital adalah pengetahuan yang telah dimiliki oleh organisasi, yang diimplementasikan dalam sebuah basis data, *manual*, dll.

Menurut Noe et al dalam Gaol (2014:699), saat ini semakin banyak perusahaan yang tertarik menggunakan aset yang tak terlihat dan modal manusia sebagai sebuah cara untuk mendapatkan keuntungan lebih dari para pesaing. Yang termasuk kedalam nilai perusahaan adalah tiga jenis aset penting bagi perusahaan untuk menyediakan barang dan jasa, yaitu:

- 1) Aset keuangan berupa uang tunai dan saham.
- 2) Aset fisik berupa bangunan, pabrik dan peralatan.
- 3) Aset tidak terlihat yaitu aset perusahaan termasuk modal manusia, modal konsumen, modal manusia dan modal intelektual.

2. Peranan Human Capital

Peranan *human capital* dalam mencapai outcomes diharapkan dapat menentukan kesejahteraan hidup. Proses dalam pembentukan *human capital* sangatlah menarik untuk dianalisis. Hasibuan (2016;14) menyatakan pentingnya aspek dalam mempersiapkan sumber daya manusia sebagai *human capital*, diantaranya:

- a. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- b. Menetapkan kompetensi dan berapa besar peranan sumber daya manusia dalam memainkan fungsinya dalam pelayanan kepada masyarakat tersebut.
- c. Mengembangkan rantai kapabilitas yang berkesinambungan dalam penyediaan sumber daya manusia baik dan aspek kualitas dan kuantitas untuk mendukung peranan yang telah ditentukan tersebut.
- d. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- e. Mengatur mutasi karyawan yang baik vertikal maupun horizontal.

3. Fungsi dan Manfaat Human Capital Management

Human capital management selama beberapa tahun belakangan ini telah banyak berubah secara drastis. Sumber daya manusia dan proses rekrutmen tenaga kerja telah berkembang terutama karena adanya kemajuan teknologi terutama perkembangan internet, sangat penting bagi sebuah perusahaan masuk ke dunia online dan juga memiliki software teknologi tinggi. Selain itu perusahaan harus memiliki tenaga kerja berkualitas bagus untuk dapat bersaing dengan perusahaan pesaing dan juga mampu masuk ke persaingan pasar internasional.

Saat ini *human capital management* bukan hanya tentang mempekerjakan staff untuk menyelesaikan tugas delegasi tertentu tetapi juga mendorong mereka untuk menjadi inovatif,. Seiring dengan masuknya banyak teknologi baru yang begitu cepat maka pelatihan harus tetap berlanjut jika karyawan yang ingin dapat didepan para pesaing. Staf pelatihan merupakan elemen yang penting bagi setiap proses rekrutment terutama dalam skala internasional.

4. Indikator Modal Manusia

Gaol 2014 indikator yang termasuk modal manusia (*human capital*) meliputi :

- a. Pengetahuan
- b. Keahlian
- c. Kemampuan
- d. Keterampilan

5. Person-Environment Fit

Kesesuaian orang dengan lingkungan kerja merupakan kekuatan yang dapat menilai karyawan dalam mencapai kepuasan dan menciptakan komitmen organisasi. Menurut Kristof dalam penelitian Sukarti Krisyanto (2014) *person-environment fit* didefinisikan sebagai kecocokan yang terjadi ketika karakteristik individu dan lingkungan kerjanya. Kecocokan merupakan perasaan nyaman dengan organisasi.

Menurut Nuryati dalam penelitian Sukarti Krisyanto (2014) individu (sikap, perilaku dan lainnya) dengan lingkungan keduanya tidak dapat dipisahkan. Secara khusus *person environment fit* membahas tentang hubungan antara realitas dan harapan. Dimana apabila terjadi kesenjangan antara realitas dan sikap individu, maka akan menimbulkan ketidakpuasan, ketegangan dan hasil yang tidak diinginkan didalam lingkungan kerja.

Pengukuran *person-environment fit* yaitu: a) *person-organizational fit*, b) *person-job fit*, c) *person-group fit*.

a. *Person-Organization Fit*

Person-organization fit merupakan kecocokan antara individu dengan organisasinya mulai dari pemikiran sampai dengan visi misi, karena organisasi berperan penting terhadap nilai-nilai yang dimiliki oleh setiap individu yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja dari individu tersebut. Sehingga, diperlukan faktor-faktor tersebut yang mendukung untuk penyesuaian yang baik antara individu dengan organisasi.

b. *Person-Job Fit*

Person job fit didasari dari kepribadian karyawan dengan pekerjaannya. Ketika kepribadian karyawan dengan pekerjaan sejalan

maka kepuasan dari karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Artinya seseorang akan lebih memahamai makna dari pekerjaannya sehingga dapat kesempatan untuk mengembangkan dirinya didalam dunia kerja.

c. *Person-Group Fit*

Person Gorup fit merupakan kecocokan antara individu dengan rekan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik bahwa *person-environment fit* merupakan kesesuaian atau kecocokan seseorang, karakteristik dengan lingkungan kerja yang dapat memberikan dampak terhadap hasil kerja karyawan yang baik uuntuk perusahaan.

6. Indikator Kecocokan Individu Dengan Lingkungan (P-E Fit)

Menurut Edward dan Billsberry dalam penelitian Sukarti Krisyanto (2014) Kecocokan Individu Dengan Lingkungan (P-E Fit) meliputi :

- a. *Person Job Fit* (Berhubungan dengan bagaimana orang tersebut cocok dengan jenis pekerjaan yang sedang dia pegang saat ini).
- b. *Person Group Fit* (Seberapa baik seseorang bisa bergaul dengan anggota timnya atau rekan kerjanya).
- c. *Person Organisation Fit* (Berhubungan dengan seberapa baik nilai-nilai dan perilaku seseorang sesuai dengan budaya organisasi).

7. Komitmen Organisasi

Hasil penelitian Dewi dan hasniaty (2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Komitmen merupakan pengikat yang memberikan dorongan untuk memberikan yang terbaik terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Wati (2013) komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga ditandai dengan tiga hal, yaitu suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi juga penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai sebuah organisasi, keinginan kuat untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi.

Wirawan (2013:713) mengatakan komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Menurut Wirawan keterkaitan tersebut mempunyai tiga bentuk mematuhi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi.

Pengukuran komitmen organisasi oleh John Meyer dan Natalie Allen (2014) adalah Komitmen Afektif, Komitmen Normative, Komitmen Kontinu.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi bersumber pada rasa id'entifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (ketersediaan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyal (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan).

8. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut John Meyer dan Natalie Allen dalam Kreitner, Rober dan angelo Kinciki (2014: 165) mengatakan terdapat tiga komponen dai komitmen organisasi yakni:

- a. Komitmen Afektif, pelekatan emosi pada karyawan pada, indentifikasi karyawan dengan, dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Karyawan memiliki komitmen Afektif yang kuat terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya.
- b. Komitmen Normatif, mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja karyawan yang memilki tingkat komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus bekerja.
- c. Komitmen kontinu keadaan akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Karyawan yang hubungan dasarnya dengan perusahaan didasarkan pada komitmen berkelanjutan tetap bekerja karena mereka harus bekerja.

9. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor:

Menurut Steers dan Simatupang (2015) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada organisasi. Faktor tersebut dapat dikelompokkan yaitu :

- a. Faktor Personal: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur: besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.

- d. Pengalaman kerja: Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.

10. Pedoman untuk meningkatkan Komitmen Organisasi

Pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan (Luthans dalam Yuwono(2012:42)

- a. Berkomitmen pada nilai utama manusia, membuat aturan tertulis, memekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
- b. Memperjelas dan mengomunikasikan misi anda, memperjelas misi dan ideologi, berkharisma, menggunakan praktik perekrutan.
- c. Menjamin keadilan organisasi, memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang eksetensif.
- d. Menciptakan rasa komunitas, membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerjasama, saling mendukung, dan kerja tim.
- e. Mendukung perkembangan karyawan, melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan diri dalam meyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

11. Dampak Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan diorganisasitersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan, bila komitmen karyawan rendah maka dia bisa memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya laba perusahaan.

12. Human Capital, Person-Environment Fit dan Komitmen Organisasi

Human capital berpengaruh terhadap komitmen organisasi hasil penelitian dari Mavis Yi-Ching Chen Yung Shui Wang dan Vicky Sun dalam penelitian Sukarti Anang Kisyanto (2014) Penelitian ini menjadikan *human capital* seperti pendidikan, usia personal dan kepemilikan organisasi sebagai salah satu untuk mewujudkan komitmen organisasi. Dapat disimpulkan bahwa apabila kurangnya komitmen organisasi maka akan memicu rendahnya *human capital*.

Rivai (2013) dalam pengelolaan organisasi, sumber daya manusia diharapkan mampu mengembangkan respon terhadap lingkungan kerja yang mengharapkan tanggung jawab yang tinggi. Dengan adanya hal tersebut, maka SDM yang memiliki karakteristik personal akan sesuai dengan lingkungan kerja. Kesesuaian orang dengan lingkungan kerja merupakan

kekuatan yang dapat menilai karyawan dalam mencapai kepuasan dan menciptakan komitmen organisasi.

Person-environment fit berpengaruh terhadap komitmen organisasi hasil penelitian Kamarul Zaman Ahmad, Kayathry a/p Veerapandian dan Wee Yu Ghee dalam penelitian Sukarti Anang Kisyanto (2014) Penelitian tersebut menjadikan *person-environment fit* seperti *person job fit*, *person group fit* dan *organization fit* sebagai pengukur untuk menentukan tingginya komitmen organisasi. Dapat disimpulkan bahwa *person-environment fit* yang baik maka akan menciptakan komitmen organisasi yang tinggi dan apabila kurangnya komitmen yang tinggi dan apabila kurangnya komitmen organisasi akan memicu rendahnya *person-environment fit*.

B. Tinjauan Empiris

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Sukarti Anang Kistyanto, 2014. <i>Jurnal Ilmu Manajemen</i> Volume 2 Nomor 2	Pengaruh Human Capital (Modal Manusia) Dan Person-Environment Fit (Kecocokan Individu	Modal manusia, kecocokan individu dengan lingkungan, berpengaruh positif terhadap komitmen	Sama-sama meneliti modal manusia, kecocokan individu dengan lingkungan dan komitmen	Terdapat perbedaan dari obyek penelitian

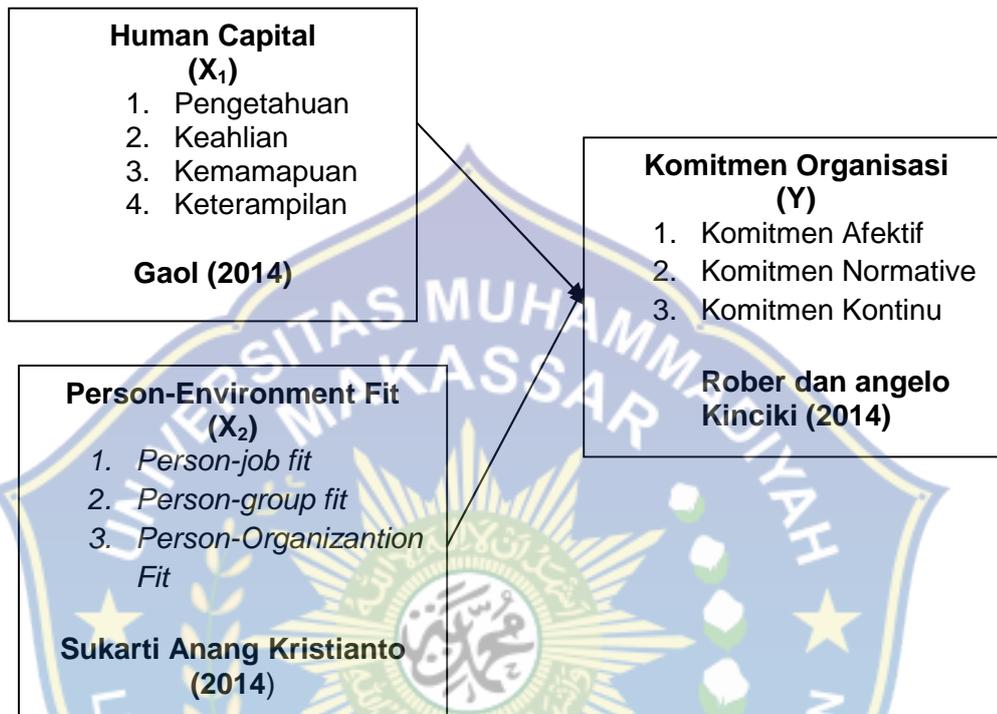
		Dengan Lingkungan) Terhadap Komitmen Organisasi PT. Aplikanusa Lintasarta Surabaya	organisasi	organisasi dengan menggunakan metode analisis deskriptif verifikatif	
2.	Moh Nasih, 2011. Jurnal Akuntansi AKRUAL2 ((217-232 e-ISSN: 2502-6380	Membangun Human Capital Melalui Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi	Human Capital (modal manusia) dan komitmen organisasi berpengaruh positif	Sama-sama meneliti human capital (modal manusia) terhadap komitmen organisasi dan menggunakan metode analisis deskriptif verifikatif	Terdapat perbedaan dari sumber
3.	Yuni Kasmawati 2018, Journal of applied busines and economic Vol 5 No. 1 2018	Pengaruh Human Capital dan Lingkungan kerja terhadap loyalitas dosen yang dimediasi kepuasan kerja	Pengaruh Human Capital memiliki pengaruh yang signifikan	Sama-sama meneliti Human capital dan Lingkungan kerja dan menggunakan analisis validasi	Terdapat perbedaan sumber dan objek
4.	Hassan I. Ballout, 2007. Journal of Managerial Psychology	The effects of human capital, person - environmen	Human capital (modal manusia), person environment fit(kecocokan	Sama - sama meneliti Human capital (modal	Terdapat perbedaan obyek

	Vol. 22 No. 8, 2007 pp. 741 - 765	t fit and organizational support	individu dengan lingkungan) berpengaruh positif terhadap organisasi	manusia), person environment fit(kecocokan individu dengan lingkungan) berpengaruh positif terhadap organisasi.	
5.	Lisa anggraheni Ridayanti, 2018 , Journal ilmu manajemen Vol 6 No. 3,2018	Pengaruh Human Capital, Person organization , dan Perceived Organization Support Terhadap Komitmen Organisasi di PT PLN(Persero) Distribusi Jawa Timur area gresik	Bahwa seluruh komponen human capital secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi	Sama- sama meliti human capital dan menggunakan uji V	Terdapat perbedaan peneliti

C. Kerangka Pikir

Gambar 2.1

Kerangka Fikir



Keterangan:

Penelitian ini dilakukan pada Bank Mandiri Area Makassar Kartini dikota Makassar dengan memilih perusahaan perbankan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel independen *human capital* dan *person-environmen fit*. Analisis dilakukan untuk melihat pengaruh kedua variabel secara parsial terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian ini diharapkan akan diperoleh kesimpulan dan saran untuk menjadi masukan diBank Mandiri Area Makassar Kartini dikota Makassar.

D. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, konsep, dan kerangka pikir sehingga dirumuskan hipotesis yaitu:

1. *Human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Makassar Kartini di kota Makassar
2. *Person-Environment Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Makassar kartini di Kota Makassar



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas adalah penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam hubungan sebab-akibat dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini juga menanyakan asosiatif kausal adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal bertujuan untuk menggambarkan adanya hubungan sebab akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variabel, dan dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan (Sugiyono 2015).

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Data primer ini diperoleh secara langsung dari sumber asli dan merupakan data yang dikumpulkan berdasarkan interaksi langsung antara pengumpul data dan sumber data. Data primer untuk penelitian ini diperoleh dengan cara membagikan kuesioner yang ditujukan kepada masing-masing responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Makassar Kartini di Jln. R.A Kartini No.19 Lt. 1 di kota Makassar, penelitian ini dilakukan dalam waktu kurang lebih 2 bulan dimulai Mei-Juni 2019.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Mandiri Area Makassar di kota Makassar yang berjumlah 50 karyawan.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian dilakukan menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan adalah data berkala. Data berkala yaitu dikumpulkan dari waktu ke waktu untuk memberikan gambaran tentang perkembangan tentang suatu kegiatan selama periode spesifik yang diamati. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data yang diperlukan dengan menggunakan observasi, kuesioner dan wawancara.

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara cermat dan langsung di lapangan atau lokasi penelitian. Dalam hal ini, peneliti dengan berpedoman kepada desain penelitiannya perlu mengunjungi lokasi penelitian untuk mengamati langsung berbagai hal atau kondisi yang ada di lapangan.

2. Kuesioner

Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode survei menggunakan media angket (kuesioner) sejumlah pertanyaan akan diajukan kepada responden dan kemudian responden diminta menjawab sesuai dengan pendapat mereka. Untuk mengukur pendapat responden digunakan skala likert lima angka dengan skala 1 (STS), 2 (TS), 3 (KS), 4 (S), dan 5 (SS). Perinciannya sebagai berikut:

Tabel 3.1
Penelitian Skor Pertanyaan

No	Uraian	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber

E. Metode Analisis data

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_N) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel apakah masing-masing variabel independen berhubungan

positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan sebagai berikut:

Dimana:

$$Y = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi

b_1 = koefisien regresi untuk *Human Capital*

b_2 = koefisien regresi untuk *Person-Environment fit*

x_1 = *Human Capital*

x_2 = *Person-Environment Fit*

a_1 = Konstanta untuk *Human Capital*

b_0 = Konstanta untuk *Person-Environment fit*

e = Unsur ganggu (error)

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrumen yang sahih atau valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Validitas konstruk dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *bivariate person (korelasi product momen person)*, cara yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing item dengan nilai total penjumlahan keseluruhan item

yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20, dimana dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi *product moment* melebihi atau diatas dari 0,30. (Suswanto, 2014).

b. Uji Reabilitas

Relabilitas berhubungan dengan masalah kepercayaan, suatu tes dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut dapat meberikan kepercayaan hasil yang tetap. Maka pengertian realibilitas tes, berhubungan dengan masalah ketetapan hasil tes atau seandainya hasilnya berubah-ubah, perusahaan yang terjadi dapat dikatakan tdak berarti. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (), dimana suatu konstruk atau indikator diktakan reliabel yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* () lebih besar ($>$) 0,60, maka indikator atau kuesioner adalah reliable, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* () lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel (Suswanto, 2014).

3. Uji Hipotesis

a. Analisis koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil regresi berganda tersebut, maka selanjutnya dapat dianalisis koefisien determinasi (R^2) yaitu koefisien untuk mengukur baik secara terpisah dampak variabel bebas (variabel X) X_1 , X_2 , X_3 , terhadap variabel terikat (variabel Y), dengan bantuan program SPSS pada komputer.

b. Uji Hipotesis (uji t)

Uji hipotesis atau uji pengaruh berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak. Sekedar mengingatkan

bahwa hipotesis yang saya ajukan dalam analisis regresi berganda ini adalah :

$H_{01.1}$ = Tidak ada Pengaruh *Human Capital* terhadap
Komitmen Organisasi (Y).

$H_{02.2}$ = Tidak ada Pengaruh *Person-Environment Fit* (X)
terhadap Komitmen Organisasi (Y).

$H_{a1.1}$ = Ada Pengaruh *Human Capital* terhadap
Komitmen Organisasi (Y).

$H_{a2.2}$ = Ada Pengaruh *Person-Environment fit* (X) terhadap
Komitmen Organisasi (Y).

Sementara itu, untuk memastikan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak (dalam arti variabel X berpengaruh terhadap variabel Y) kita dapat melakukan uji hipotesis ini dengan cara membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan probabilitas 0,05 atau dengan cara lain yakni membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikan (Sig.) hasil output SPSS adalah :

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil < dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada Pengaruh *Human Capital* dan *Person-Environment Fit* (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y).
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar > dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada Pengaruh *Human Capital* dan *Person-Environment Fit* (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y).

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah diperoleh mendistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti terjadi interkorelasi antara variabel independen yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linear yang signifikan. Berdasarkan hasil analisis *colinearity statistic* diketahui bahwa tidak VIF (*variance inflation*) faktor berada pada kisaran 0-10.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM UNIT PENELITIAN

1. Sejarah dan Gambaran Umum PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.

Bank Mandiri berdiri pada tanggal 2 oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank milik Pemerintah yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia, bergabung menjadi Bank Mandiri. Keempat bank tersebut telah turut membentuk riwayat perbankan di Indonesia dimana sejarahnya berawal pada lebih dari 140 tahun yang lalu. Proses panjang pendirian Bank Bumi Daya bermula dari nasional sebuah perusahaan Belanda *DE Nationale Handelsbank NV*, menjadi Bank Umum Negara pada tahun 1959.

Pada tahun 1964, *Chartered Bank* (sebelumnya adalah bank milik Inggris) juga di nasionalisasi, dan Bank Umum Negara diberi hak untuk melanjutkan operasi bank tersebut. Pada tahun 1965, Bank Umum Negara digabungkan kedalam Bank Negara Indonesia dan berganti nama menjadi Bank Negara Indonesia Unit IV. Kemudian pada tahun 1968, Bank Negara Indonesia Unit IV beralih menjadi Bank Bumi Daya. Bank Dagang merupakan salah satu bank tertua di Indonesia, pertama kali dibentuk dengan nama *Naderland Indisce Escompto Maatshappji* di Batavia (Jakarta) pada tahun 1857. Pada tahun 1949 namanya berubah menjadi *Escoptobank NV*, dimana selanjutnya pada tahun 1960 dinasionalisasikan serta berubah menjadi Bank

Dagang Negara, sebuah bank Pemerintah yang membiayai sektor industri dan pertambangan.

Sejarah Bank Ekspor Impor Indonesia berawal dari perusahaan Dagang Belanda N.V. *Nederlandsche Handels Maatschappij* yang didirikan pada tahun 1824 dan mengembangkan kegiatan ini disektor perbankan pada tahun 1870. Pada tahun 1990, Pemerintah Indonesia menasionalisasikan perusahaan ini, dan selanjutnya pada tahun 1965 perusahaan ini digabung dengan Bank Negara Indonesia menjadi Bank Negara Indonesia Unit II. Pada tahun 1968, Bank Negara Indonesia unit II Divisi Ekspor-Impor, yang akhirnya menjadi Bank Exim, bank Pemerintah yang membiayai kegiatan Ekspor dan Impor.

Bank Pembangunan Indonesia (Bapindo) berawal dari Bank Industri Negara (BIN), sebuah bank industri yang didirikan pada tahun 1951 dengan misi untuk mendukung pengembangan sektor-sektor ekonomi tertentu, khususnya perkebunan, industri dan pertambangan. Pada tahun 1960, Bapindo dibentuk sebagai bank milik negara dan BIN kemudian digabungkan dengan Bank Bapindo. Pada tahun 1970, Bapindo ditugaskan untuk membantu pembangunan nasional melalui pembiayaan jangka menengah dan jangka panjang pada sektor manufaktur, transportasi dan pariwisata.

Kini, Bank Mandiri Tbk. menjadi penerus suatu tradisi layanan jasa perbankan dan keuangan telah berpengalaman selama lebih dari 140tahun. Masing-masing dari empat bank bergabung telah memainkan peranan yang penting dalam pembangunan ekonomi.

2. Visi dan Misi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.

a. Visi PT. Bank mandiri (Persero) Tbk.

Menjadi lembaga keuangan Indonesia yang paling dikagumi dan selalu progresif.

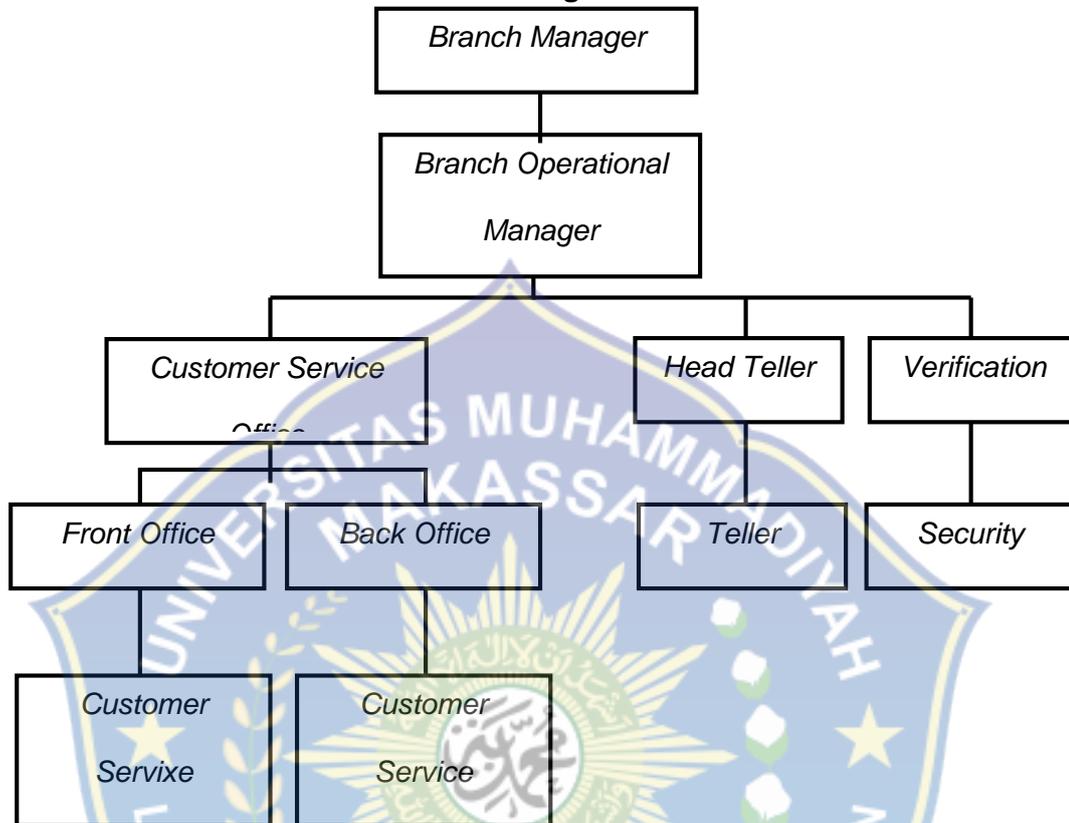
b. Misi PT. Bank mandiri (Persero) Tbk.

- 1) Berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pasar.
- 2) Mengembangkan sumber daya manusia profesional.
- 3) Memberi keuntungan yang maksimal bagi *stakeholder*
- 4) Melaksanakan manajemen terbuka.
- 5) Peduli terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan

3. Struktur organisasi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Makassar Kartini

Struktur organisasi adalah posisi setiap jabatan yang ada yang memiliki tugas dan fungsi yang berbeda, dibawah ini adalah struktur organisasi Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Makassar Kartini.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber: PT. Bank Mandiri (Persero) Area Makassar Kartini

4. Deskriptif Jabatan

a. Kepala Cabang (*Branch manager*)

Fungsi utama kepala Cabang (*Branch manager*) adalah mengkoordinasikan dan membina seluruh kegiatan unit kerja yang ada diwilayah kantor cabang diantaranya adalah :

- 1) Memimpin, mengelola dan mengembangkan kegiatan kantor cabang.
- 2) Mengkoordinasikan, mengarahkan membina, dan mengawasi seluruh karyawan kantor cabang.
- 3) Mengimplementasikan strategi yang telah ditetapkan oleh kantor pusat.

- 4) Menetapkan, mengembangkan dan memonitor target tahunan di cabang.
- 5) Melaksanakan penilaian atas kinerja karyawan kantor cabang.
- 6) Memelihara dan mengembangkan citra perusahaan di wilayah kantor cabang.

b. *Branch Operational Manager*

- 1) Memonitor dan mengotrol terlaksananya operasional bank.
- 2) Menjalankan fungsi kepemimpinan pada bagian operasional.
- 3) Menyusun rencana kerja atau anggaran di bidang operasional
- 4) Melaksanakan program kerja berdasarkan rencana anggaran kantor.

c. *Customer Service Officer (CSO)*

- 1) Melaksanakan standar pelayanan di *front office* sesuai dengan standar yang ditentukan Bank Mandiri.
- 2) Melaksanakan fungsi pemasaran/ promosi produk dan jasa Bank mandiri antara lain produk tabungan, giro, deposito, *payment point* dan produk atau jasa lainnya.
- 3) Mengkoordinasikan dan mengarahkan pegawai dalam melaksanakan target-target yang telah ditetapkan
- 4) Melaksanakan fungsi pemasaran *consumer loan*.
- 5) Melaksanakan fungsi *Money Changer* yakni memelihara dan membangun jaringan dengan pelaku pasar dan melaksanakan terjadinya transaksi jual beli ke bank notes sesuai target yang ditetapkan.
- 6) Memberikan penjelasan kepada nasabah dan menyelesaikan keluhan nasabah.

- 7) Melaksanakan pelayanan rekening dana.
- 8) Melaksanakan tugas-tugas administrasi *Customer service*.

d. *Teller*

- 1) Memberikan pelayanan yang baik, cepat dan tepat kepada nasabah sesuai “Standar pelayanan teller”.
- 2) Memproses transaksi tunai dan non tunai sesuai dengan batas kewenangannya.
- 3) Meyakini kebenaran dan keaslian uang tunai/ bank *notes* dan warkat berharga.
- 4) Meyakini sesuai jumlah fisik uang dengan warkat transaksi.
- 5) Meyakini kebenaran pembukaan dan validasi.
- 6) Memberikan informasi kepada nasabah.
- 7) Menjamin kerahasiaan *password* milik sendiri dan tidak melakukan *sharing password* dengan pegawai lainnya.
- 8) Menjaga keamanan, kebersihan, dan ketertiban pemakaian terminal komputer.
- 9) Menjamin keamanan *boks Teller* dan kewenangan memegang kunci *boks*.
- 10) Melakukan transaksi pembayaran tunai dan non tunai, termasuk warkat-warkat sesuai wewenangannya.
- 11) Melakukan verifikasi dan menandatangani warkat transaksi – transaksi.
- 12) Melaksanakan pengambilan dan pengantar uang ke cabang koordinator/ *pooling cash* atau nasabah.

e. *Security*

- 1) Menjaga keamanan dan pengamanan *Asset* Bank sekaligus memberikan pelayanan terhadap tamu/ nasabah / karyawan dan pimpinan cabang sesuai dengan perintah / penugasan yang diberikan oleh Bank Mandiri.
- 2) Bersama-sama dengan *Security Organik* (pegawai tetap), membantu kelancaran tugas pengamanan operasional cabang.

B. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Makassar Kartini jawaban kuesioner diperoleh dengan cara peneliti menemui langsung responden dan memberikan kuesioner kepada responden.

Karakteristik responden yang dibahas dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Adapun gambaran profil responden dari hasil penyebaran kuesioner dapat disajikan pada tabel berikut ini :

a. Karakteristik Jenis kelamin

Tabel 4.1
Jenis kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki-laki	16	32%
Perempuan	34	68%
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 50 responden yang dijadikan sampel penelitian, adalah jenis kelamin perempuan dengan jumlah sebanyak 34 orang. Sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak

16 orang, Maka jumlah responden dalam penelitian ini lebih banyak yaitu perempuan 34 orang (68%) dan laki-laki 16 orang (32%).

b. Usia

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase
20-25	20	40%
26-30	15	30%
31-40	8	16%
41-50	5	10%
>50	2	4%
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia responden pada kelompok usia 20-25 tahun sebanyak 20 orang (40%), usia 26-30 tahun sebanyak 15 orang (30%), usia 31-40 tahun sebanyak 8 orang (16%), responden yang merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini. Selanjutnya usia 41-50 tahun sebanyak 5 orang (10%), usia responden >50 tahun 2 orang (4%).

c. Pendidikan

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	5	10%
S1	33	66%
S2	12	24%
Total	50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa SMA/SMK sebanyak 5 orang (10%), S1 sebanyak 33 orang (66%), responden yang merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini. Selanjutnya S2 sebanyak 12 orang (24%).

2. Deskriptif Variabel Penelitian.

Variabel data dalam penelitian ini terdiri dari *Human Capital* (X1), *Person-Enviromnet Fit* (X2), sebagai variabel independen dan *Komitmen Organisasi* (Y1) sebagai variabel dependen. Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar ke 50 responden yang merupakan Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Makassar Kartini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

a. Human capital (X₁)

Tabel 4.4
Persentase Jawaban Hasil Penyebaran Kuesioner

Butir Pernyataan	SS 5		S 4		KS 3		TS 2		STS 1		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	Bobot	Rata ²
X1.1	24	48,00	24	48,00	2	4,00	-	-	-	-	222	4,44
X1.2	19	38,00	29	58,00	2	4,00	-	-	-	-	217	4,34
X1.3	19	38,00	21	42,00	9	18,00	1	2,00	-	-	208	4,16
X1.4	16	32,00	32	64,00	1	2,00	1	2,00	-	-	213	4,26
X1.5	17	34,00	31	62,00	2	4,00	-	-	-	-	215	4,3
X1.6	13	26,00	30	60,00	5	10,00	2	4,00	-	-	204	4,08
X1.7	23	46,00	26	52,00	1	2,00	-	-	-	-	222	4,44
X1.8	21	42,00	26	52,00	3	6,00	-	-	-	-	218	4,36
Rata-Rata	-	38,00	-	54,75	-	6,25	-	1,00	-	-	100	4,30

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019

Pada tabel 4.4 diatas dapat dilihat untuk item pernyataan 1 menunjukkan 24 responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan bank Mandiri area Makassar Kartini memiliki pengetahuan yang baik dalam bidangnya, 24 yang menyatakan setuju. Sisanya 2 menyatakan kurang setuju. Pada item pernyataan 2 menunjukkan 19 menyatakan sangat setuju bahwa karyawan yang memiliki pengetahuan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, 29 yang menyatakan setuju dan

sisanya 1 yang menyatakan kurang setuju. Pada item pernyataan 3 menunjukkan 19 responden sangat setuju yang menyatakan bahwa diperlukan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang, 21 yang menyatakan setuju, 9 yang menyatakan kurang setuju dan sisanya 1 yang menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan 4 menunjukkan 16 yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan memiliki keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi, 21 yang menyatakan setuju, 1 yang menyatakan kurang setuju dan sisanya 1 yang menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan ke 5 menunjukkan 17 yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan dalam berinovasi dan responsive terhadap perubahan lingkungan dan sisanya 31 responden yang menyatakan setuju, dan 2 yang menyatakan kurang setuju. Pada pernyataan ke 6 terdapat 13 yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan akademik yang sesuai antara pendidikan dan pekerjaan, sisanya 30 yang menyatakan setuju, 5 yang menyatakan kurang setuju dan 2 yang menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan ke 7 terdapat 23 responden yang menyatakan sangat setuju bahwa pelatihan meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, sisanya 26 yang menyatakan setuju dan 1 yang menyatakan kurang setuju. Pada pernyataan ke 8 terdapat 21 responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan dapat membantu karyawan lain yang sedang sibuk, sisanya 26 yang menyatakan setuju dan 3 yang menyatakan kurang setuju.

b. Person-Environment Fit (X_2)

Tabel 4.5
Persentase Jawaban Hasil Penyebaran Kuesioner

Butir Pernyataan	SS 5		S 4		KS 3		TS 2		STS 1		Jumlah	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Bobot	Rata ²
X2.1	30	60,00	20	40,00	-	-	-	-	-	-	230	4,6
X2.2	21	42,00	27	54,00	2	4,00	-	-	-	-	219	4,38
X2.3	24	48,00	25	50,00	1	2,00	-	-	-	-	223	4,46
X2.4	23	46,00	27	54,00	-	-	-	-	-	-	223	4,46
X2.5	27	54,00	22	44,00	1	2,00	-	-	-	-	226	4,52
X2.6	25	50,00	25	50,00	-	-	-	-	-	-	225	4,5
Rata-Rata	-	50,00	-	48,67	-	1,33	-	-	-	-	100	4,49

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019

Pada table 4.5 diatas dapat dilihat pada pernyataan 1 terdapat 30 responden yang menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan sesuai dengan keahlian karyawan, sisanya 20 yang menyatakan setuju. Pada pernyataan ke 2 menunjukkan 21 responden sangat setuju bahwa karyawan mampu melaksanakan kerja tepat waktu, sisanya 27 menyatakan setuju dan 2 yang menyatakan kurang setuju. Pada pernyataan ke 3 terdapat 24 responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan selalu membangun hubungan baik dengan pimpinan maupun rekan kerja dan sisanya terdapat 25 responden yang menyatakan setuju dan 1 yang menyatakan kurang setuju. Pada pernyataan ke 4 terdapat 23 responden yang menyatakan sangat setuju bahwa komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan sisanya 27 responden menyatakan setuju. Pada pernyataan ke 5 terdapat 27 responden yang sangat setuju bahwa karyawan menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang karyawan pegang dengan nilai-nilai organisasi ini, sisanya 22 responden

menyatakan setuju dan 1 yang menyatakan kurang setuju. Pada pernyataan 6 terdapat 25 responden yang sangat setuju bahwa karyawan bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan organisasi ini, dan sisanya terdapat 25 responden yang menyatakan setuju.

c. Komitmen Organisasi (Y)

Tabel 4.6
Persentase Jawaban Hasil Penyebaran Kuesioner

Butir Pernyataan	SS 5		S 4		KS 3		TS 2		STS 1		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Bobot	Rata-Rata
Y.1	31	62,00	19	38,00	-	-	-	-	-	-	231	4,62
Y.2	22	44,00	26	52,00	2	4,00	-	-	-	-	220	4,4
Y.3	31	62,00	19	38,00	-	-	-	-	-	-	231	4,62
Y.4	18	36,00	30	60,00	2	4,00	-	-	-	-	216	4,32
Y.5	27	54,00	22	44,00	1	2,00	-	-	-	-	226	4,52
Y.6	19	38,00	31	62,00	-	-	-	-	-	-	231	4,62
Rata-Rata	-	49,33	-	49,00	-	1,67	-	-	-	-	100	4,52

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019

Pada table 4.6 diatas dapat dilihat pernyataan 1 terdapat 31 responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan akan merasa sangat berbahagia menghabiskan waktunya di perusahaan ini, sisanya 19 yang menyatakan setuju. Pada pernyataan ke 2 terdapat 22 responden yang menyatakan sangat setuju bahwa masalah yang terjadi diperusahaan menjadi permasalahan karyawan juga, sisanya 26 yang menyatakan setuju, 2 responden yang menyatakan kurang setuju dan. Pada pernyataan ke 3 terdapat 31 responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan sangat sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain dan sisanya 19 menyatakan setuju. Pada pernyataan ke 4 terdapat 18 yang

mengatakan sangat setuju bahwa sulit mendapatkan dengan penghasilan seperti pekerjaan yang sekarang, sisanya 30 yang menyatakan setuju dan 2 yang menyatakan kurang setuju. Pada pernyataan ke 5 terdapat 27 yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan merasa perusahaan telah banyak bagi berjasa bagi hidup karyawan, sisanya 22 menyatakan setuju dan 1 yang menyatakan kurang setuju. Pada pernyataan ke 6 terdapat 19 responden yang menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan ini layak mendapat loyalitas terbaik dari saya, sisanya 31 yang setuju.

3. Analisis Data

a. Analisis Instrumen

1) Uji Validitas

Pada tabel 4.7 hasil uji validitas untuk variabel *Human Capital* dan *Person-Environment* dapat dikatakan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel tersebut sebesar 0,000 0,05 sehingga dapat dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

Tabel 4.7
UJI VALIDILITAS

Variabel	Indikator	R hitung	sig	R tabel	ket
<i>Human Capital (X1)</i>	1	0.673	0.000	0.30	valid
	2	0.615	0.000		valid
	3	0.837	0.000		valid
	4	0.694	0.000		valid
	5	0.790	0.000		valid
	6	0.705	0.000		valid
	7	0.650	0.000		valid
	8	0.636	0.000		valid
<i>Person Environment fit(X2)</i>	1	0.693	0.000	0.30	valid
	2	0.772	0.000		valid
	3	0.736	0.000		valid
	4	0.688	0.000		valid
	5	0.804	0.000		valid
	6	0.724	0.000		valid

Sumber: Data berdasarkan IBM SPSS Versi 21.0

Tabel 4.8
UJI VALIDILITAS

Variabel	Indikator	R hitung	Sig	R tabel	ket
Komitmen Organisasi (Y)	1	0.633	0.000	0.30	valid
	2	0.661	0.000		valid
	3	0.706	0.000		valid
	4	0.774	0.000		valid
	5	0.792	0.000		valid
	6	0.749	0.000		valid

Sumber: Data berdasarkan IBM SPSS Versi 21.0

Pada tabel 4.8 hasil uji validitas untuk variabel Komitmen Organisasi dapat dikatakan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel tersebut sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

2) Uji Reabilitas

Tabel 4.9
UJI REABILITAS

Variabel	Cronbach' Alpha	Standar Reabilitas	Ket
<i>Human capital (X1)</i>	0.885	0.60	Realibel
<i>Person Environment fit(X2)</i>	0.880	0.60	Realibel
Komitmen Organisasi (y)	0.866	0.60	realibel

Sumber: Data berdasarkan IBM SPSS Versi 21.0

Tabel 4.9 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan dalam variabel Human Capital , Person-Enviromnet Fit dan Komitmen PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Makassar Kartini semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

b) Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.10
Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,860	,454		1,895	,064					
	Human_Capital	,350	,092	,407	3,801	,000	,629	,489	,362	,792	1,263
	Person_Environment_Fit	,470	,104	,485	4,527	,000	,671	,555	,432	,792	1,263

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Sumber: Data berdasarkan IBM SPSS Versi 21.0

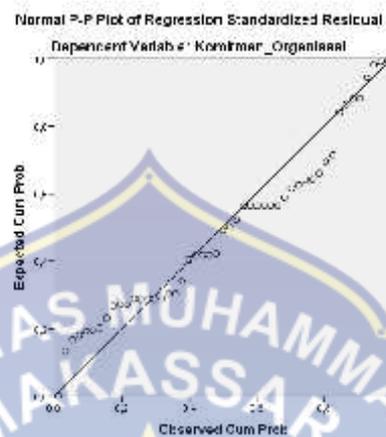
Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai konstanta sebesar 0,860 nilai koefisien regresi *Human Capital* sebesar 0,350, dan nilai koefisien regresi *Person-Environment Fit* sebesar 0,470. Maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,860 + 0,350X_1 + 0,470X_2$$

- 1) Nilai Konstanta sebesar 0,860 yakni bernilai positif artinya jika terjadi kenaikan variabel independent maka akan mempengaruhi atau meningkatkan Komitmen Organisasi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Makassar Kartini.
- 2) Koefisien regresi *Human Capital* di mana memperoleh nilai positif sebesar 0,350 artinya bahwa *Human capital* (X_1) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank mandiri (Persero) Tbk. Area Makassar Kartini sebesar 0,350
- 3) Koefisien regresi *Person-Environment Fit* di mana memperoleh nilai positif sebesar 0,470 artinya bahwa *Person-Environment Fit* (X_2) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank mandiri (Persero) Tbk. Area Makassar Kartini sebesar 0,470

- c) Uji Asumsi Klasik
1) Uji Normalitas

Gambar 4.2
Histogram & Normal P-P Plot



Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan uji normalitas pada gambar 4.2 menunjukkan normal probability *plot* diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, dimana pola titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	,860			,454		1,895	,064	
	Human_Capital	,350	,092	,407	3,801	,000	,629	,489	,362	,792	1,263
	Person_Environment_Fit	,470	,104	,485	4,527	,000	,671	,555	,432	,792	1,263

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Sumber: Data berdasarkan IBM SPSS Versi 21.0

Berdasarkan uji multikoloninearitas pada tabel 4.11 di mana dapat kita lihat bahwa nilai VIF untuk variabel human capital adalah 1,263, nilai VIF pada variabel person Environment adalah 1,263 di mana semuanya lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel *Human Capital* dan *Person Environment fit* tidak terdapat masalah mutikolinieritas dan model regresi layak digunakan.

d) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,763 ^a	,582	,563	,24895	,582	31,981	2	46	,000	1,633

a. Predictors: (Constant), Person_Environment_Fit, Human_Capital

b. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Sumber: Data berdasarkan IBM SPSS Versi 21.0

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,763 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat dikatakan kuat, karena memiliki nilai R diatas 0,5. Kemudian nilai koefisien determinasi (*Rsquare*) sebesar 0,582, yang menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 58,2% ini berarti bahwa pengaruh *human capital* dan *person-environment fit* terhadap komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen sebesar 58,2% dan sisanya sebesar 41,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

e) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.13
Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,860	,454		1,895	,064					
	Human_Capital	,350	,092	,407	3,801	,000	,629	,489	,362	,792	1,263
	Person_Environment_Fit	,470	,104	,485	4,527	,000	,671	,555	,432	,792	1,263

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Sumber: Data berdasarkan IBM SPSS Versi 21.0

1) Berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh untuk variabel *Human Capital* diperoleh T_{hitung} sebesar 3,801 dengan tingkat signifikan 0,000, yang berarti H_a diterima H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Human*

Capital terhadap Komitmen pada PT. Bank mandiri (Persero) Tbk. Area Makassar kartini. Maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank mandiri (Persero) Tbk. Area Makassar Kartini

2) Berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh untuk variabel *Person-Environment Fit* diperoleh T_{hitung} sebesar 4,527 dengan tingkat signifikan 0,000, yang berarti H_a diterima H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Person-Environment Fit* terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank mandiri (Persero) Tbk. Area Makassar Kartini. Maka hipotesis kedua yang menyatakan *Person-Environment Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank mandiri (Persero) Tbk. Area Makassar Kartini.

C. PEMBAHASAN

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Human Capital terhadap Komitmen Organisasi

Untuk menjawab rumusan dan hipotesis pertama dapat diamati dan dijelaskan bahwa *Human Capital* yang dijalankan PT. Bank Mandiri (Perseo) Tbk, Area Makassar Kartini mampu meningkatkan komitmen organisasi, terbukti dari hasil bahwa variabel *Human capital* dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan.

Human Capital yang meliputi Pengetahuan, Keahlian, Kemampuan, dan Keterampilan. Dari indikator-indikator tersebut dapat mendorong karyawan meningkatkan komitmen organisasi terhadap PT. Bank Mandiri (Perseo) Tbk, Area Makassar Kartini.

Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Moh Nasih, 2011. Jurnal Akuntansi AKRUAL 2 menyatakan *Human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

2. Pengaruh Person-Environment Fit terhadap Komitmen Organisasi

Untuk menjawab rumusan dan hipotesis kedua hasil pengujian peneliti didapat bahwa pengaruh *person-environment fit* terhadap Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi akan berada dalam level tertinggi jika *person-environment fit* juga berada dalam level tertinggi.

Kesesuaian lingkungan kerja terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat dibutuhkan, adanya kesesuaian lingkungan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Makassar kartini yang terdiri dari indikator *person job fit*, *person-group fit* dan *person-organization fit* membuat karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, dari indikator-indikator tersebut dapat mendorong karyawan meningkatkan komitmen organisasi terhadap PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Makassar kartini.

Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sukarti Anang Kristayanto 2014 Jurnal Ilmu Manajemen Volume 2 Nomor 2 menyatakan bahwa *Human Capital* dan *Person-Environment Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis pertama, *Human Capital* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Dari hasil pengujian hipotesis kedua, *Person Environment Fit* secara statistik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang di peroleh pada penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi Komisaris

Disarankan pada pihak komisaris untuk lebih meningkatkan *Human Capital* dan *Person-Environment fit* agar para karyawan berkeinginan untuk bertahan pada perusahaan tersebut sehingga para karyawan bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan bekerja dan perusahaan akan lebih maju.

2. Bagi Devisi

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Makassar Kartini dapat selalu memberikan yang terbaik bagi karyawan agar dapat selalu memberikan kontribusi yang baik sehingga akan berdampak dalam meningkatkan komitmen organisasinya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sejenis diharapkan lebih memperhatikan beberapa faktor selain faktor yang digunakan dalam penelitian ini yang dianggap berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Nilai *R square* dalam penelitian ini sebesar 58,2% mengindikasikan besarnya pengaruh *Human Capital* dan *Person-Environment Fit* terhadap komitmen organisasi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Makassar Kartini sedangkan sisanya 41,8% agar dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti di masa yang akan datang.

4. Bagi Penulis

Semoga penelitian ini menambah pengalaman dan wawasan pengetahuan terkait dengan *Human Capital* dan *Person-environment Fit* serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya lebih sempurna. Karena dalam penelitian ini, peneliti masih merasa banyak kekurangan yang masih harus diperbaiki.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Kamarul Zaman. Veerapandian, Kayathry a/p, and Ghee, Wee Yu. 2012. Person-Environment Fit: The Missing Link in the Organisational Culture- Commitment Relationship. *Journal of Business and Management*. 6 (11):11-18.
- Alamasyah, Dedi dan Rtna Mulia Wati. 2013. Pilar Dsar Ilmu kesehatan. Masyarakat. NuhaMedika. Yogyakarta.
- Allen, Natalie, Natalie j dan John P . Mayer. 2014. Badan Penelitian, pengembangan dan Inovasi.
- A.Mifta Rizki Utami. 2018. Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Dan Promosi Berbasis Sosial Media Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen CV. Osphinachi Arlos Gemilang Makassar. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Birasnav, M. 2012. The role of Career Management between Human Capital and Interim Leadership. *Journal of Advances in Management Resaearch* 9 (1):124-138.
- Chen, Ching. Yi *et al.*,. 2012. Intellectual Capital and Organizational Commitment Evidence from Cultural Creative Industries in Taiwan. *Journal Personel Review* 41 (3): 321- 339.
- Chen, Mavis Yi-Ching., Wang, Yung Shui dan Sun, Vicky. 2012. Intellectual Capital and Organizational Commitment, *Personal Review*. Vol.41, No.3, h.321-339.
- Dahlan, M. S. 2014. Langkah-langkah membuat proposal penelitian bidang kesehatan. Jakarta: Sagung Seto.
- Eniza Wati. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Partisipasi Penyusunan Anggaran Dengan Kinerja Manajerial pemerintah (Studi Empiris pada satuan kerja perangkat daerah di kabupaten Tanah datar) *Jurnal Universitas Diponegoro*
- Gaol, CHR. Jimmy L. 2014. A to Z Human Capital (Manajemen Sumber D Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu 2013. Manajemen sumber daya Manusia. Eidisi Kedua. Jakarta: PT. Prehalindo
- Hasniaty. 2015. Customer Perception on Product, Pricing, service Quality, Toward Customers Quality Relationship and Loyalty of Domestic Airlines

Indonesia. International Journal of Scientific & Technology Research. Vol 4. Issue 12. Pg. 1-8

Hermawan, Marko Sebira. 2013. *Marching Band Sebagai Pendidikan Berkarakte: Sebuah Solusi Komprehensif Pendidikan.*

Iwan Sukoco dan Dea Prameswari. 2017. Departement of . dalam buku ROI of Human Capital Jac Fitz

Kean dalam gaol. 2014. *Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.*

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.*

Lisa Anggraheni Risdianti 2018. Pengaruh human capital, person organization dan perceived organization support terhadap komitmen organisasi. *Jurnal ilmu manajemen Vol 6 no. 3*

Luthans, Freed. 2012. "Perilaku Organisasi". Yogyakarta: Penerbit Andi.

Moh Naish 2011. *Membangun Human Capital melalui kepemimpinan dan komitmen organisasi. Jurnal Akuntansi Akrual*

Noe, Raymond A., et. Al. 2014. *Manajmen sumber daya Manusia, Yogyakarta: graha ilmu.*

Nalbantian et al dalam gaol. 2014. *Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.*

Putra dan Wibawa. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan komitmen organisasi sebagai Intention variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent car bali.. Skirpsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.*

Sharma, Dipasha. (2013). *Nexus Between Financial Inclusion and Economic Growth. Journal of Financial Economic Policy.*

Steers (1985) dalam sopiah (2008: 166) *Komitmen Organisasi. Jakarta : Salemba Empat*

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: CV.Afabeta.

Sukarti Anang Kistyanto, 2014. *Pengaruh Human Capital Person enviromen fit terhadap Komitmen Organisasi. Jurnal Ilmu Manajemen| Volume 2 Nomor 2*

Sukoco, I., & Prameswari, D. (2017). Human Capital Approach to Increasing Productivity of Human Resources Management. *Jurnal AdBispreneur*.

Veithzal Rivai, 2013, manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori. Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung

Wirawan. 2013. Kepemimpinan. Teori, psikologi, perilaku Organisasi. Aplikasi dan penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yuli Kasmawati 2018, Pengaruh Human Capital dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas dosen yang dimediasi kepuasan kerja. *Journal of applied busniess and economic* Vol 5 no. 1



L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1

BIOGRAFI PENULIS



Penulis skripsi berjudul "Pengaruh *Human Capital* dan *Person-Environment Fit* terhadap Komitmen Organisasi pada Bank Mandiri(Perseo) Tbk, Area Makassar Kartini" adalah Widya Wahyudin panggilan Wide lahir di Ujung Pandang pada tanggal 21 Januari 1996 dari pasangan suami istri Bapak Muh. Wahyudin Effendy dan Ibu Hartati Azis. Peneliti adalah anak ketiga dari 4 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jln. Pongtiku lorong 22 No. 8 RT 02 RW 02 Kelurahan La'Latang, kecamatan Tallo Makassar.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri Kalukuang II lulus tahun 2009, SMP Negeri 4 Makassar lulus tahun 2012, SMK Negeri 4 Makassar lulus tahun 2015 ambil Jurusan Akuntansi. Ketika duduk dibangku sekolah menengah kejuruan, ia mengikuti organisasi Ekstrakuler, diantaranya OSIS dan BASKET.

Pada tahun 2015, ia melanjutkan kuliah di Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai Mahasiswi Program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Kampus (Unsimuh) Universitas Muhammadiyah Makassar.

Lampiran 2 Kuesioner

PENGANTAR KUESIONER

Yth.

Bapak/Ibu Responden

PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk

Area Makassar Kartini

Dengan Hormat.

Dalam rangka menyelesaikan skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar, maka peneliti mempunyai kewajiban untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Human Capital* dan *Person-Environment Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area makassar Kartini” Untuk kepentingan data penelitian ini, Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi kuesioner berdasarkan pernyataan yang diajukan sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya.

Data yang dibutuhkan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan akan dijaga kerahasiannya. Bapak/Ibu dimohon mengecek kembali semua jawaban dalam setiap bagian, peneliti berharap tidak ada butir/pertanyaan yang terlewatkan atau tidak dijawab.

Terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan Bapak/Ibu yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Saya sangat menghargai waktu Bapak/Ibu gunakan untuk mengisi Kuesioner ini secara sungguh-sungguh.

Hormat Saya,

(Widya Wahyudin)

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-Laki() Perempuan()

Tanggal lahir :

Usia :(Tahun)

Pendidikan Terakhir : SMA() S1() S2() S3()

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda () pada kolom jawaban yang telah disediakan sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya.

Keterangan:

SS =Sangat Setuju

S =Setuju

KS = Kurang Setuju

TS =Tidak Setuju

STS =Sangat Tidak Setuju

Human Capital (X₁)

N0	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan Bank Mandiri Area Makassar Kartini memiliki pengetahuan yang baik dalam bidangnya					
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3	Menurut saya, diperlukan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang.					
4	Saya memiliki keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi					
5	Saya memiliki kemampuan dalam berinovasi dan responsive terhadap perubahan lingkungan.					
6	Saya memiliki kemampuan Akademik yang sesuai antara pendidikan dan pekerjaan.					
7	Pelatihan meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.					
8	Saya bisa membantu karyawan lain yang sedang sibuk					

Person-Environment Fit (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pekerjaan sesuai dengan keahlian saya.					
2	Saya mampu melaksanakan kerja tepat waktu					
3	Saya selalu membangun hubungan baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja.					
4	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan.					
5	Anda menemukan kecocokan antara nilai nilai yang anda pegang dengan nilai nilai organisasi ini					
6	Anda bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan organisasi ini					

Komitmen Organisasi (Y₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan waktu saya diperusahaan ini.					
2	Masalah yang terjadi diperusahaan menjadi permasalahan saya juga.					
3	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.					
4	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.					
5	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					
6	Perusahaan ini layak mendapatkan loyalitas terbaik dari saya.					

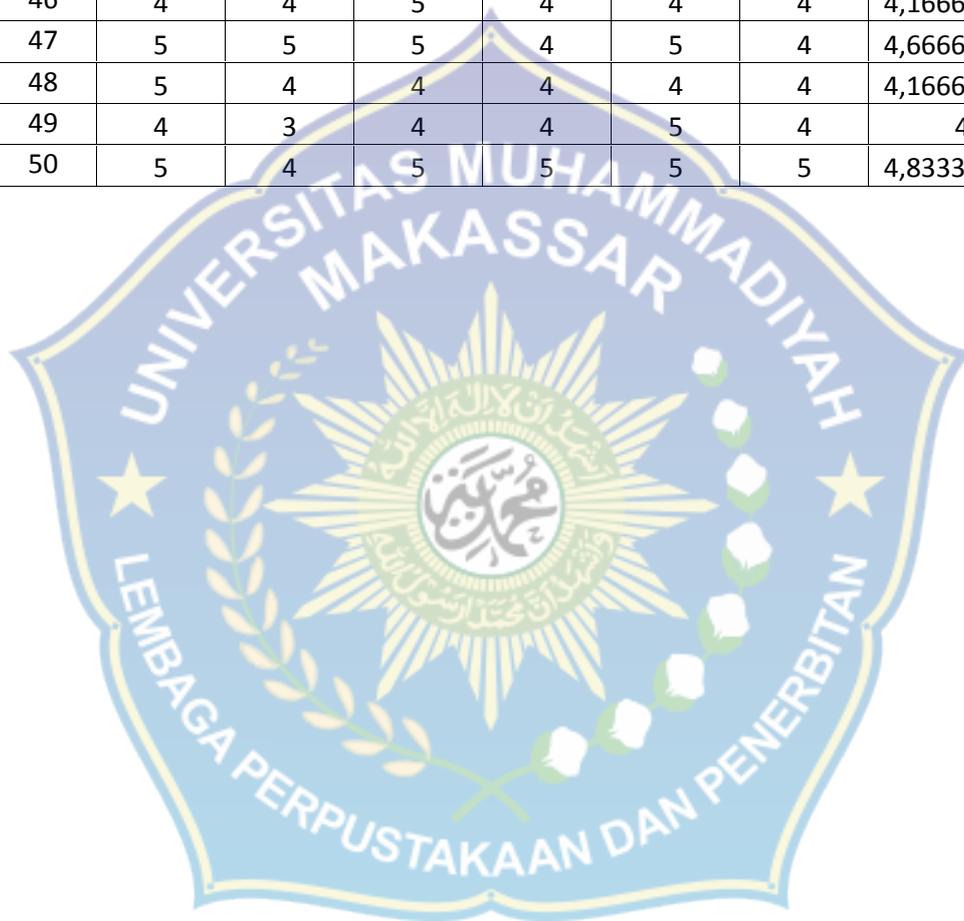
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	5	4	4	4	4	4	4	4,142857143
38	5	5	5	5	5	4	4	4	4,571428571
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	5	4	4	4	4	5	4,285714286
47	5	5	5	4	5	4	5	4	4,571428571
48	5	4	4	4	4	4	5	5	4,285714286
49	4	3	4	4	5	4	5	5	4,285714286
50	5	4	5	5	5	5	5	5	4,857142857



Hasil Jawaban Responden *Person-Environment Fit*

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Person-Environment Fit
1	5	4	5	5	5	4	4,666666667
2	5	4	5	5	5	5	4,833333333
3	4	4	4	5	5	5	4,5
4	4	4	5	5	4	5	4,5
5	5	5	5	4	5	5	4,833333333
6	5	4	5	5	5	5	4,833333333
7	4	5	4	5	5	5	4,666666667
8	5	4	4	4	4	4	4,166666667
9	4	4	4	4	4	4	4
10	5	4	4	5	5	4	4,5
11	4	3	4	4	3	4	3,666666667
12	4	4	5	5	5	4	4,5
13	4	4	4	4	4	5	4,166666667
14	5	5	4	5	5	5	4,833333333
15	5	5	5	4	4	5	4,666666667
16	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	4	4	5	4	4,5
18	5	5	5	4	4	5	4,666666667
19	4	4	5	5	5	5	4,666666667
20	4	4	3	4	4	5	4
21	5	4	5	4	5	4	4,5
22	5	5	4	5	4	5	4,666666667
23	5	5	4	5	5	5	4,833333333
24	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	4	5	5	4,833333333
26	5	5	5	4	5	5	4,833333333
27	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	5	4	4	4,166666667
29	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4
34	5	4	4	4	4	4	4,166666667
35	4	4	4	4	4	4	4
36	5	4	4	4	4	4	4,166666667
37	4	5	4	4	4	4	4,166666667

38	5	5	5	5	5	4	4,833333333
39	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5
43	5	4	4	4	4	4	4,166666667
44	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	5	4	4	4	4,166666667
47	5	5	5	4	5	4	4,666666667
48	5	4	4	4	4	4	4,166666667
49	4	3	4	4	5	4	4
50	5	4	5	5	5	5	4,833333333



Hasil Jawaban Responden Komitmen Organisasi

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Komitmen Organisasi
1	5	4	5	3	5	4	4,333333333
2	4	5	5	5	5	5	4,833333333
3	4	4	5	4	4	5	4,333333333
4	5	4	5	5	5	4	4,666666667
5	5	5	4	4	4	4	4,333333333
6	4	3	4	3	3	4	3,5
7	5	4	5	5	4	5	4,666666667
8	4	4	5	4	4	4	4,166666667
9	5	4	5	4	5	4	4,5
10	4	4	5	4	4	4	4,166666667
11	4	5	5	4	4	4	4,333333333
12	4	5	5	4	4	4	4,333333333
13	5	4	4	4	5	4	4,333333333
14	5	5	4	4	5	5	4,666666667
15	5	4	5	5	5	5	4,833333333
16	5	5	5	4	5	4	4,666666667
17	4	4	5	5	5	5	4,666666667
18	4	5	5	4	5	4	4,5
19	5	5	5	4	4	4	4,5
20	5	5	4	4	4	5	4,5
21	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	4	5	4	4,666666667
23	5	4	5	4	5	5	4,666666667
24	5	4	4	4	5	4	4,333333333
25	5	4	5	5	5	5	4,833333333
26	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	5	4	4	4,166666667
29	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4
34	5	4	4	4	4	4	4,166666667
35	4	4	4	4	4	4	4
36	5	4	4	4	4	4	4,166666667
37	4	5	4	4	4	4	4,166666667
38	5	5	5	5	5	4	4,833333333

39	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5
43	5	4	4	4	4	4	4,166666667
44	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	5	4	4	4	4,166666667
47	5	5	5	4	5	4	4,666666667
48	5	4	4	4	4	4	4,166666667
49	4	3	4	4	5	4	4
50	5	4	5	5	5	5	4,833333333



Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Correlations

Correlations

		<i>Human Capital</i>
X1.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.670 .000 50
X1.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.615 .000 50
X1.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.837 .000 50
X1.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.694 .000 50
X1.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.790 .000 50
X1.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.705 .000 50
X1.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.650 .000 50
X1.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.636 .000 50
<i>Human Capital</i>	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,885	9

Correlations

		<i>Person- Environme nt Fitl</i>
X2.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.693 .000 50
X2.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.772 .000 50
X2.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.736 .000 50
X2.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.688 .000 50
X2.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.804 .000 50
X2.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.724 .000 50
<i>Person- Environme nt Fitl</i>	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary		
	N	%

Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,880	7

Correlations

		Komitmen Organisasi
Y.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.633 .000 50
Y.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.661 .000 50
Y.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.706 .000 50
Y.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.774 .000 50
Y.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.792 .000 50
Y.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.749 .000 50
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability
Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,866	7



Lampiran 5 Distribusi Frekuensi

Frequency Table

usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	34	68,0	68,0	68,0
	2,00	9	18,0	18,0	86,0
	3,00	5	10,0	10,0	96,0
	4,00	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	16	32,0	32,0	32,0
	2,00	34	68,0	68,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	12	24,0	24,0	24,0
	2,00	33	66,0	66,0	90,0
	4,00	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Frequency Table

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,0	4,0	4,0
	4,00	24	48,0	48,0	52,0
	5,00	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,0	4,0	4,0
	4,00	29	58,0	58,0	62,0
	5,00	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,0	2,0	2,0
	3,00	9	18,0	18,0	20,0
	4,00	21	42,0	42,0	62,0
	5,00	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,0	2,0	2,0
	3,00	1	2,0	2,0	4,0
	4,00	32	64,0	64,0	68,0
	5,00	16	32,0	32,0	100,0

	Total	50	100,0	100,0
--	-------	----	-------	-------

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,0	4,0	4,0
	4,00	31	62,0	62,0	66,0
	5,00	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	4,0	4,0	4,0
	3,00	5	10,0	10,0	14,0
	4,00	30	60,0	60,0	74,0
	5,00	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	26	52,0	52,0	54,0
	5,00	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	6,0	6,0	6,0
	4,00	26	52,0	52,0	58,0
	5,00	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Frequency Table

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	20	40,0	40,0	40,0
	5,00	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,0	4,0	4,0
	4,00	27	54,0	54,0	58,0
	5,00	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	25	50,0	50,0	52,0
	5,00	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	27	54,0	54,0	54,0
	5,00	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	22	44,0	44,0	46,0
	5,00	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	25	50,0	50,0	50,0
	5,00	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Frequency Table

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	19	38,0	38,0	38,0
	5,00	31	62,0	62,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,0	4,0	4,0
	4,00	26	52,0	52,0	56,0
	5,00	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	19	38,0	38,0	38,0
	5,00	31	62,0	62,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,0	4,0	4,0
	4,00	30	60,0	60,0	64,0
	5,00	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	22	44,0	44,0	46,0
	5,00	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	31	62,0	62,0	62,0
	5,00	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 6 Analisis Regresi dan Uji Asumsi Klasik

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Person_Environment_Fit, Human_Capital ^b		Enter

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi
b. All requested variables entered.

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,763 ^a	,582	,563	,24895	,582	31,981	2	46	,000	1,633

a. Predictors: (Constant), Person_Environment_Fit, Human_Capital
b. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,964	2	1,982	31,981	,000 ^b
	Residual	2,851	46	,062		
	Total	6,815	48			

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi
b. Predictors: (Constant), Person_Environment_Fit, Human_Capital

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	,860			,454		1,895	,064	
	Human_Capital	,350	,092	,407	3,801	,000	,629	,489	,362	,792	1,263
	Person_Environment_Fit	,470	,104	,485	4,527	,000	,671	,555	,432	,792	1,263

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Charts

