

DAMPAK MORAL PEGAWAI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI PT. PRISMA SURYA GEMILANG CIAMIS

Idan Setiari

Fakultas Teknik Universitas Galuh Ciamis, Jl. RE. Martadinata No.150 Ciamis

E-mail : idan.setiari@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil observasi dan wawancara dengan pegawai PT. Prisma Surya Gemilang Ciamis. Kemudian penelitian ini juga dipokuskan pada dampak moral pegawai terhadap komitmen organisasi di PT. Prisma Surya Gemilang Ciamis.

Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini berkisar masih rendahnya moral pegawai terhadap komitmen organisasi di PT. Prisma Surya Gemilang Ciamis. Dengan demikian pokok persoalan dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah dampak moral pegawai terhadap komitmen organisasi pada PT. Prisma Surya Gemilang Ciamis.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dampak moral pegawai terhadap komitmen organisasi di PT. Prisma Surya Gemilang Ciamis. Kemudian metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yang bersifat deskriptif kuantitatif dengan pemecahan masalahnya menggunakan analisis statistik berdasarkan data kuantitatif melalui angket atau kuisioner sebagai subyek penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa moral pegawai terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Prisma Surya Gemilang Ciamis sebesar 7039 atau 70,39% dan sisanya sebesar 2961 atau 29,61% dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui bahwa dampak moral pegawai terhadap komitmen organisasi pada PT. Prisma Surya Gemilang Ciamis diperoleh skor sebesar 12,814 atau 95%. Selanjutnya untuk kebenaran hipotesis diperoleh hasil bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $12,814 > 2,00$. Hal ini berarti moral pegawai berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Moral Pegawai, Komitmen Organisasi

1. Pendahuluan

Seiring perkembangan zaman, modernisasi, dan kemajuan teknologi saat ini sumber daya manusia berperan sangatlah penting. Peran pentingnya sumber daya manusia tersebut di dalam suatu perusahaan dapat memberikan bahkan sangat menentukan kesuksesan atau keberhasilan suatu perusahaan. Apalagi kalau manusia itu digerakan dengan sumber daya lainnya dapat dikatakan sebagai suatu aset terpenting dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengatur atau mengelola sumberdaya manusia dengan efektif dan menjaga senantiasa memelihara bahkan menciptakan kondisi yang

nyaman, harmonis, dan kondusif dalam bekerja. Hal inilah yang menjadikan perusahaan sadar akan nilai investasi pegawai sebagai aset terbesar perusahaan. Keberadaan pegawai tidaklah hanya dipandang bahwa pegawai sebagai modal atau biaya, tetapi pegawai dianggap sebagai salah satu bentuk organisasional yang dapat lebih meningkatkan kompetitif di perusahaan.

Perusahaan akan berusaha terus mengembangkan potensi pegawai dengan beraneka ragam usaha untuk mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Upaya dan usaha yang dilakukan dengan mengembangkan kemampuan pegawai diharapkan bisa meningkatkan kinerja pegawai sehingga

perusahaan dapat mencapai tujuan akhirnya yaitu *output* yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan dalam mengoptimalkan produktivitas pegawai dapat terus meningkat, maka perusahaan tersebut terus-menerus melakukan pelatihan-pelatihan para tenaga kerjanya. Pelatihan tenaga kerja dimaksud berupa program pelatihan dasar yang dikhususkan untuk tenaga kerja baru. Program ketenagakerjaan ini didukung pula dengan ditingkatkannya terus-menerus jumlah upah yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja produksi sebagai balas jasa atas kontribusi mereka sebagai bentuk program kesejahteraan tenaga kerja umumnya.

Keunggulan suatu perusahaan sangat berkaitan dengan sumberdaya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut dengan ditunjukkan oleh kinerjanya. Hal ini merupakan bagian dari sistem individu yang mampu berkontribusi dalam tim adalah individu yang memiliki perilaku kewarganegaraan yang baik dari seorang pegawai. Pentingnya membangun perilaku pegawai dalam lingkungan kerja, sangat bergantung pada komitmen yang ada dalam diri pegawai tersebut. Komitmen pegawai tersebut menjadikan pendorong dalam terciptanya perilaku pegawai dalam perusahaan.

Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan keberadaan nasib perusahaan tersebut bahkan berusaha menjadikan perusahaannya ke arah yang lebih baik atau maju sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan terjadinya kesenjangan (*gap*) anggaran dapat dihindari.

Kemudian di samping pegawai berkomitmen yang tinggi, juga pegawai harus memiliki moral yang tinggi pula sehingga dapat menunjukkan semangat dan kedisiplinan bahkan kualitas kerja yang rendah (buruk) sehingga tidak akan merugikan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siswanto (2013:102) bahwa “Moral kerja yang tinggi dapat berakibat langsung dan dapat

pula berakibat kemudian. Akibat langsung antara lain, tiap perusahaan akan melihat pekerja melaksanakan perintah atasannya dengan penuh semangat, dan berusaha keras dalam menghadapi kesulitan. Selain itu pekerja juga memperlihatkan sikap keterbukaan, percaya, dan menghargai atasan mereka.” Karyawan yang memiliki moral kerja yang baik akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya. Komitmen yang tinggi yang dimiliki seseorang terhadap perusahaan, akan membuat orang tersebut melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya.

Persoalan moral pegawai merupakan faktor terpenting yang perlu dipahami untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemudian tinggi-rendahnya moral pegawai tidak dapat terjadi begitu saja tanpa penyebab yang nyata bahkan terjadinya pun karena proses kualitas. Hal ini ditegaskan oleh Siswanto (2013:121) bahwa “Moral karyawan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri setiap tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.”

Berdasarkan pada pendahuluan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Dampak Moral Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi di PT. Prisma Surya Gemilang Ciamis.”

2. Kajian Pustaka

Sumberdaya manusia di dalam ruang lingkup manajemen merupakan orang-orang yang siap, mau, dan cakap memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen merupakan seni mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola sumber daya manusia sebagai pengelolanya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hal ini berarti

manajemen merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan suatu organisasi dengan cara bekerja sama dalam tim untuk melakukan pekerjaan yang dibutuhkan demi terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Secara praktis manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur sumber daya manusianya serta menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik supaya diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai pekerjaannya bahkan mampu bekerja maksimal guna terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi.

2.1 Definisi Moral Kerja

Moral adalah ajaran tentang baik buruk yang diterima umum mengenai perbuatan, sikap, kewajiban, dan sebagainya; ahlak; budi pekerti; susila (KBBI). Secara etimologi kata moral berasal dari bahasa Inggris "*morale*" yang berarti terdapat batasan baik dan buruk dan suatu sifat, maksud, keputusan dan perbuatan. Jadi dipandang dari sifat, maksud, keputusan, dan perbuatan yang baik dalam arti memenuhi tuntutan moral sedangkan dipihak lain terdapat sifat, maksud, keputusan atau perbuatan yang buruk (amoral).

Secara terminologi pengertian moral kerja merupakan suasana batin yang mempengaruhi tujuan individu dan tujuan organisasi. Suasana batin itu terwujud di dalam aktivitas individu pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Suasana batin dimaksud berbentuk perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah, dan bersemangat atau tidak bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemudian moral kerja mengacu pada sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas seperti supervisi, sesama karyawan, dan rangsangan-rangsangan keuangan. Hal ini bisa dianggap berasal baik dari individu maupun kelompok yang merupakan bagian di mana karyawan berada.

Selanjutnya menurut Keith Davis (1989:76) mengartikan moral kerja sebagai sikap perorangan dan kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan sikap untuk bekerja sebaik-baiknya dengan mengerahkan kemampuan yang dimiliki secara sukarela. Dalam hal ini lebih menekankan pada motivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya daripada sekedar kesenangan saja.

Berikutnya moral kerja adalah suatu predisposisi dari anggota organisasi untuk berupaya keras dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Moral meliputi komitmen terhadap tujuan itu. Moral adalah suatu fenomena kelompok yang meliputi upaya keras, adanya tujuan bersama dan perasaan memiliki (Judith R. Gordon, 1991:754).

Berdasarkan pengertian-pengertian para ahli di atas, definisi moral kerja merupakan suatu predisposisi yang mempengaruhi kemauan, perasaan, dan pikiran untuk bekerja dan berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan sebaik-baiknya. Moral kerja dapat dilihat dalam kaitannya dengan moral individual dan moral kelompok. Moral individual berarti semangat individu untuk menyumbangkan tenaga maupun pikirannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

2.2 Proses Terbentuknya Moral Kerja

Proses terbentuknya moral kerja diawali adanya persepsi pegawai terhadap situasi di dalam organisasi secara keseluruhan. Moral kerja di perusahaan (organisasi) mengarah pada interaksi karyawan dengan keseluruhan lingkungan pekerjaan. Namun demikian, kenyataan proses berkembangnya moral kerja tidak bersifat mekanistik dan linier. Gibson dan Donnley (1984:54) mengemukakan mengenai perilaku individu dalam organisasi, menyebut situasi tersebut sebagai stimulus, sedangkan proses persepsi hakikatnya merupakan proses pengamatan, pengorganisasian, penafsiran, dan pengevaluasian objek atau situasi tertentu secara selektif. Hasil proses persepsi, belajar, dan pengalaman kerja di lingkungan organisasi tersebut akan menjadi bagian dari mekanisme

penyesuaian secara kelanjutan antara kepercayaan dan perasaan yang membentuk atau mengubah sikap individu. Kemudian sikap merupakan kesiapsiagaan mental yang mempunyai pengaruh tertentu kepada persepsi dan tanggapan individu terhadap orang, obyek, dan situasi yang berhubungan dengannya. Dengan demikian persepsi dengan sikap akan saling mempengaruhi dan berinteraksi. Tahapan sikap individu atau pegawai bila telah terbentuk sebagai gairah (*zeal*) dan kemauan (*will to do*), maka saat itulah moral kerja mulai terbentuk. Oleh karena itu, dalam istilah moral mengandung pengertian gairah (*zeal*) dan kemauan untuk melakukan sesuatu (*will to do*) tersebut (Keit Davis, 1989:68-70).

Intensitas gairah dan kemauan dalam masing-masing individu atau kelompok akan bervariasi. Hal ini sebagai pembeda ciri-ciri moral kerja yang rendah dan yang tinggi. Dengan demikian agar pegawai bermoral kerja yang tinggi, maka tujuan bersama masing-masing individu maupun anggota kelompok memiliki motivasi yang tinggi dan sikap yang sehat haruslah berguna dan realistis dalam mencapai tujuan bersama.

Dimensi moral kerja sebagaimana diungkapkan oleh Benge (1976:40) bahwa faktor-faktor yang menentukan terbentuknya moral kerja yaitu: (1) sikap terhadap pekerjaan, (2) sikap terhadap atasan, dan (3) sikap terhadap perusahaan. Kemudian menurut pendapat Appiewhite dalam (Harris, 1984:238) aspek-aspek yang berpengaruh terhadap moral kerja yaitu: (1) kesan terhadap perusahaan dalam pandangan pekerja, (2) kualitas umum dari pengawasan yang diterima pekerja, (3) kepuasan finansial dan imbalan materi yang diterima pekerja, (4) keramah-tamahan dari rekan sekerja dan kecakapan mereka untuk bekerja sama tanpa perselisihan, dan (5) tingkat kepuasan kerja intrinsik.

Organisasi atau perusahaan secara signifikan mempengaruhi moral kerja karyawan. Reputasi organisasi (perusahaan) yang kurang baik di masyarakat dapat

mempengaruhi moral kerja secara negatif dan sebaliknya organisasi (perusahaan) yang memiliki citra khusus di mata masyarakat akan dapat mempengaruhi moral kerja secara positif.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya moral kerja seseorang pegawai sangatlah banyak. Dalam kegiatan organisasi moral kerja yang tinggi dari setiap individu atau personal yang terlibat di dalamnya merupakan aspek faktor penentu bagi tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Tinggi-rendahnya moral kerja sangat berpengaruh pada produktivitas kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam bidang pekerjaan tertentu. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi moral kerja pegawai. Sungguhpun demikian, faktor-faktor tersebut bisa positif dan juga bisa negatif bergantung atas kondisi masing-masing bahkan hal tersebut sangat susah untuk mengukur moral kerja pegawai karena moral kerja bersifat abstrak. Selain ditinjau dari indikator produktivitas kerja, moral kerja juga dapat ditinjau dari perilaku nyata yang diterapkan oleh pegawai.

2.3 Sumber Nilai Moral Pegawai

Secara umum sumber-sumber nilai moral pegawai yaitu kejujuran, keadilan, toleransi, kebaikan hati, dan tanggung jawab. Nilai moral ini lebih luasnya lagi dikaitkan dengan sistem kepercayaan atau keyakinan seseorang (agama) selain bersumber dari filsafat atau norma-norma masyarakat.

Kemudian ciri-ciri nilai moral pegawai menurut Bertens (2001:143-147) yaitu ; (1) berkaitan dengan tanggung jawab, (2) berkaitan dengan hati nurani, (3) mewajibkan, dan (4) bersifat formal.

2.4 Definisi Komitmen Organisasi

Banyak definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli sumber daya manusia tentang komitmen organisasi di antaranya:

Pertama, Robbins (2008:118), bahwa komitmen organisasi (*organization commitment*) sebagai suatu keadaan di mana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu

serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang *merekrut* individu tersebut.

Kedua, Gibson (2008:115), komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap yaitu identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian komitmen organisasi dimaknai suatu bentuk identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang baik berarti bahwa pegawai yang bersangkutan mempunyai loyalitas terhadap organisasi di mana beliau berada saat ini dan akan berupaya atau berusaha seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi di tempat bekerjanya.

Komitmen organisasi mempunyai tiga komponen dasar yaitu: (1) kepercayaan yang kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi (*identification*), (2) kemauan untuk mengerahkan usahanya atas nama organisasi (*invoivement*), dan (3) keinginan yang kuat untuk tetap bersama organisasi (*loyalty*).

Bertolak dari uraian-uraian definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang dimanifestasikan oleh individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas terhadap organisasi serta adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi juga tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan berbagai alasan atau dalih apapun.

Pengelolaan sumber daya manusia oleh organisasi sangat perlu memperhatikan komitmen pegawainya. Komitmen pegawai yang tinggi sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Organisasi menjadi lebih mudah guna pencapaian tujuan bahkan sasaran atau target apabila pegawainya

memiliki komitmen terhadap organisasi tersebut.

2.5 Aspek Komitmen Organisasi

Steers (dalam Sopiah, 2008:187) mengungkapkan bahwa pengelompokan komitmen organisasi terbagi menjadi tiga faktor yaitu; (1) Identifikasi dengan organisasi, (2) keterlibatan, (3) loyalitas. Kemudian menurut Meyer dan Allen (1997:109) komitmen organisasi *merefleksikan* tiga komponen seperti; (1) *affective commitment*, (2) *continuance commitment*, (3) *normative commiment*.

2.6 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Kita tidak menyadari akan komitmen organisasi itu tidak hanya perasaan loyalitas yang pasif saja. Seseorang dapat memiliki perasaan aktif terhadap hubungan dirinya dengan organisasi yang memiliki tujuan bersama. Ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti dikemukakan oleh Steers (dalam sopiah, 2008:88) di antaranya: (1) karakteristik personal, (2) karakteristik pekerjaan, (3) karakteristik struktural, dan (4) pengalaman kerja.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif sehingga hasil penelitiannya diolah dan dianalisis untuk memperoleh simpulan. Menurut Sugiyono (2010:54) bahwa “metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan varabel dependen.” Kemudian metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai “metode yang berlandaskan pada sampel filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,

pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan, “ (Sugiyono, 2010:8). Dengan demikian metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan secara sistematis tentang fakta-fakta serta hubungan antarvariabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan dalam penelitian hipotesis statistik.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, studi lapangan melalui observasi, wawancara, dan kuisioner.

Teknik analisis dan pengolahan data dalam penelitian yang dilakukan sebagai hasil dari observasi, wawancara, maupun kuisioner dengan menggunakan analisis kuantitatif.

Tempat dan waktu penelitian ini dilakukan di PT. Prisma Surya Gemilang yang beralamat di Jalan Kumpul Sanusi Cibitung Girang - Kertasari, Kecamatan Ciamis, Kabupaten Ciamis Jawa Barat.

4. Hasil dan Pembahasan

Dampak Moral Pegawai terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Prisma Surya Gemilang Ciamis

Dalam penelitian ini hipotesis operasional yang diajukan adalah ; ”Moral pegawai memiliki dampak yang positif dan berarti terhadap komitmen organisasi ”. Analisis untuk mengukur pengaruh antar variabel menggunakan koefisien korelasi, koefisien determinasi Adapun variabel *dependent* penelitian ini adalah moral pegawai (X) dan variabel *independent* dari penelitian ini adalah komitmen organisasi (Y). Untuk mengetahui pengaruh variabel moral pegawai terhadap komitmen organisasi, terlebih dahulu dicari nilai korelasi kedua variabel tersebut dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Pengujian Korelasi Variabel X dengan Y

Correlations			
		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.839**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	71	71
Y	Pearson Correlation	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level

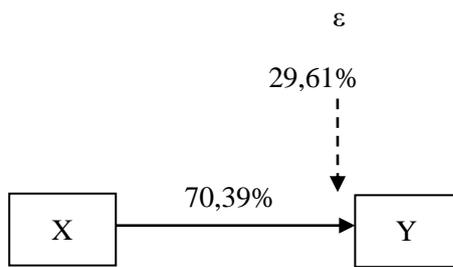
Nilai hasil pengujian korelasi tersebut kemudian diinterpretasikan dengan berkonsultasi pada harga kritik *r Produk Moment* (r_{tabel}) dengan $n = 71$ pada interval kepercayaan 95 % = 0,235, dan pada interval kepercayaan 99 % = 0,306. Dengan demikian hasil pengujian korelasi sebesar 0,829 lebih besar dari nilai r_{tabel} , baik pada taraf kepercayaan 95% maupun 99 % ($0,235 < 0,839 > 0,306$), artinya moral pegawai memiliki dampak hubungan yang positif (berarti) dengan komitmen organisasi.

Nilai korelasi sebesar 0,839 berada diantara interval koefisien 0,90 – 1,00 pada kriteria Guilford. Hal ini menunjukkan tingkat hubungan yang sangat erat antara variabel moral pegawai (X) dengan variabel komitmen organisasi (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat dampak hubungan yang positif, berarti, dan sangat erat antara moral pegawai dengan komitmen organisasi pada PT. Prisma Surya Gemilang Ciamis.

Adapun besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh moral pegawai terhadap komitmen organisasi pada PT. Prisma Surya Gemilang Ciamis dicari dengan Koefisien Determinasi (KD), artinya dengan banyaknya ragam pada satu variabel dijelaskan dengan banyaknya ragam pada variabel lain. Adapun perhitungannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100 \% \\
 &= 0,839^2 \times 100 \% \\
 &= 0,703921 \times 100 \% \\
 &= 70,39 \%
 \end{aligned}$$

Dengan demikian dikaitkan dengan koefisien korelasi di atas, maka terdapat 70,39 % ragam pada komitmen organisasi dari moral pegawai. Dengan perkataan lain bahwa dampak yang terwujud dari moral pegawai terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 70,39% dan sisanya sebesar 29,61% dampak dari variabel lain yang tidak diteliti (*epsilon*). Hal ini terdapat pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Pengaruh Variabel Moral Pegawai (X) terhadap Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa antara variabel moral pegawai memiliki dampak sebesar 70,39 % terhadap variabel komitmen organisasi. Struktur dampak antara variabel moral pegawai terhadap komitmen organisasi tersebut dinyatakan dalam persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$\hat{y} = a + bx$$

Berdasarkan rumus tersebut di atas, dapat diketahui pada tabel 2. sebagai berikut :

Tabel .2
Hasil Pengujian Regresi X terhadap Y

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	19,771	1,738		11,378
	X	1,460	,114	,839	12,814
					Sig.
					,000
					,000

a. Dependent Variable: Y

Bertolak dari hasil perhitungan pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa taksiran garis regresi adalah :

$$\hat{y} = 19,771 + 1,460$$

Nilai konstanta yang didapat pada persamaan di atas sebesar 19,771 maka makna dari nilai tersebut bahwa dalam kondisi tetap, variabel moral pegawai dapat mempengaruhi setiap perubahan yang terjadi pada komitmen organisasi sebesar 19,771 unit satuan. Dengan kata lain nilai tingkat komitmen organisasi sebesar 19,771 unit satuan, dengan asumsi bahwa variabel moral pegawai tersebut berada dalam kondisi tetap.

Pada variabel moral pegawai diperoleh nilai sebesar 1,460, hal ini memiliki makna bahwa variabel ini memberikan dampak yang berarti terhadap komitmen organisasi sebesar 1,460 unit satuan, *slop* positif yang ditunjukkan pada nilai tersebut memberi arti, bahwa variabel moral pegawai memberikan dampak yang berarti dan searah terhadap terhadap komitmen organisasi yang ada. Dampak diartikan bahwa semakin baik moral pegawai, maka akan semakin meningkat pula komitmen organisasi.

Pengujian Hipotesis

Setelah pengaruh variabel moral pegawai terhadap variabel komitmen organisasi diketahui, dilakukan pengujian atas keberartian (signifikansi) dampak tersebut dengan menggunakan uji-t (*t-test*) dari Gosset melalui hipotesis r_s (ρ) > 0 untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Pengujian hipotesis antara variabel moral pegawai (X) dengan variabel komitmen organisasi (Y), digunakan taraf signifikansi (α) 0,05 atau 5 % artinya menerima hipotesis atas dasar interval kepercayaan 95 %. Adapun hipotesis operasionalnya sebagai berikut.

1. $H_1 =$ X memiliki dampak yang positif dan berarti terhadap Y pada PT. Prisma Surya Gemilang Ciamis.
2. $H_0 =$ X tidak memiliki dampak yang positif dan berarti terhadap Y pada PT. Prisma Surya Gemilang Ciamis.

Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Pengujian Hipotesis X terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.771	1.738		11.378	.000
X	1.460	.114	.839	12.814	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian t-test diperoleh nilai sebesar 12,814, nilai tersebut kemudian dikonsultasikan pada nilai persentil distribusi t, dengan $df = n - 2 = 69$ pada taraf kepercayaan 95 % atau $(\alpha) 0.05$ sebesar 2,000. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($12,814 > 2,00$). Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya hipotesis dapat diterima, sehingga dapat dinyatakan moral pegawai memiliki dampak yang positif dan berarti terhadap komitmen organisasi pada PT. Prisma Surya Gemilang Ciamis.

5. Kesimpulan dan Rekomendasi

Dampak moral pegawai terhadap komitmen organisasi di PT. Prisma Surya Gemilang Ciamis adalah 70,39% dan sisanya adalah 29,61% dipengaruhi variabel lain. Dengan demikian terbukti kebenarannya bahwa moral pegawai memiliki dampak positif (berarti) terhadap komitmen organisasi di PT. Prisma Surya Gemilang Ciamis.

Komitmen organisasi yang sudah baik supaya dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Alangkah lebih baik lagi pimpinan selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada pegawai dalam segi moral dan perilaku pegawai supaya para pegawai bisa meningkatkan semangat dalam bekerja dan kinerjanya pun meningkat pula.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Benge. 1976. *Kontribusi budaya perusahaan dan moral kerja terhadap kinerja karyawan*. RRN Purbasari.
- Davis, Keith. 1989. *Human Relation At Work*. Tokyo. McGraw-Hill Book Company.
- Davis, Keith & Newstrom, John W. 1985. *Human Behavior At Work*. Tokyo: McGraw-Hill Book Company.
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Gordon, R., Judith. 1991. *A Diagnostic approach to organizational behavior*. Boston: Allyn and Bacon.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. 1997. *Commitment in The Workplace: Theory Research and Application*. Callipornia: Sage Publication.
- Gibson. James H, Ivancevich. John M. And Donelly. 1984. *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Keempat. Jakarta. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P. Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung .Alfabeta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 1. Malang: Andi.