

**PERBEDAAN KOMITMEN KARYAWAN DITINJAU DARI MASA KERJA
DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area guna Memenuhi
Sebagian Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Psikologi*

OLEH:

M. ABDUL WAHAB KARIM KAMAL

14.860.0001



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2019

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN KOMITMEN KARYAWAN DITINJAU DARI MASA KERJA DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)

NAMA MAHASISWA : M. ABDUL WAHAB KARIM KAMAL

NIM : 14 860 0001

JURUSAN : PSIKOLOGI

MENYETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II


(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd.)


(Hainul Anwar Bahammide, S.Psi, M.Si)

MENGETAHUI

KETUA JURUSAN

DEKAN



(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)



(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd.)

Tanggal Sidang

13 FEBRUARI 2019

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (SI) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

13 FEBRUARI 2019

MENGESAHKAN

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEKAN

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Nurmsida Irawati Siregar, S.Psi,

M.Psi

2. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi

3. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

4. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi,

M.Si

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, Maret 2019

M. Abdul Wahab Karim Kamal

14.860.0001

PERBEDAAN KOMITMEN KARYAWAN DITINJAU DARI MASA KERJA DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)

**M. ABDUL WAHAB KARIM KAMAL
14.860.0001**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris Perbedaan Komitmen Karyawan Ditinjau Dari Masa Kerja Di PT. Perkebunan Nusantara III. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 80 Karyawan. Dengan hipotesis: Ada Perbedaan Komitmen Karyawan Ditinjau Dari Masa Kerja. Diasumsikan bahwa karyawan yang masa kerjanya lebih lama, memiliki komitmen yang tinggi dan sebaliknya karyawan yang masa kerjanya lebih sedikit memiliki komitmen yang rendah. Skala ini diukur dengan menggunakan skala komitmen karyawan yang terdiri dari tiga aspek menurut Steers (dalam Kuntjoro, 2009) yaitu: identifikasi, keterlibatan, loyalitas. Ada perbedaan komitmen karyawan ditinjau dari masa kerja. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan memiliki signifikansi $0,000 < 0,050$, hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi ada perbedaan komitmen karyawan ditinjau dari masa kerja dinyatakan diterima. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja karyawan dengan masa kerja di atas 6 tahun tergolong tinggi, sebab nilai rata-rata hipotetik 100 lebih kecil dari nilai rata-rata empiric 124,85. Selanjutnya komitmen kerja karyawan dengan masa kerja di bawah 6 tahun tergolong rendah sebab nilai rata-rata hipotetik 100 lebih besar dari nilai rata-rata empiric 87,70.

Kata kunci: Komitmen Karyawan, Masa Kerja

DIFFERENCE OF EMPLOYEE COMMITMENTS REVIEWED FROM THE EMPLOYMENT AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)

**M. ABDUL WAHAB KARIM KAMAL
14.860.0001**

ABSTRACT

This study aims to find out and empirically test Employee Commitment Differences Viewed From the Period of Service at PT. Perkebunan Nusantara III. The number of samples in this study were 80 employees. With the hypothesis: There are Differences in Employee Commitments Judging from the Period of Service. It is assumed that employees who have a longer working period, have a high commitment and conversely employees who have fewer years of service have lower commitment. This scale is measured using employee commitment scale which consists of three aspects according to Steers (in, Kontjoro, 2009), namely: identification, involvement, loyalty. There are differences in employee commitment in terms of working period. This result is known by looking at the value or coefficient of difference has a significance of $0,000 < 0,050$, this means that the significance value obtained is smaller than 0,050. Thus the hypothesis that says there is a difference in employee commitment in terms of the period of service is declared acceptable. Based on the description above, it can be concluded that the work commitment of employees with a service period of over 6 years is high, because the hypothetical average value of 100 is smaller than the empirical average value of 124.85. Furthermore, the work commitment of employees with tenure under 6 years is relatively low because the hypothetical average value of 100 is greater than the empirical average value of 87.70.

Keywords: Employee Commitment, Years of service



KATA PENGHANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan. Maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimah kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng.Msc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, sekaligus dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak masukan bagi peneliti, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing selama pengerjaan skripsi ini, serta menjadi tempat dalam menacari jalan keluar ketika dalam pengerjaan skripsi ini mendapatkan rintangan
4. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing kedua yang selalu meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan bagi peneliti.
5. Ketua sidang yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau.

6. Sekretaris yang sudah berkenan menjadi notulen dalam sidang meja hijau.
7. Terimakasih banyak yang amat sangat tidak bisa diungkapkan untuk orangtuaku tercinta, yang selalu memberikanku semangat, dukungan, nasihat, doa serta kasih sayang sehingga pada akhirnya aku bisa menyelesaikan pendidikanku dengan baik.
8. Terimakasih kepada keluarga atas segala macam upaya kalian untuk membuat ku semangat dalam mengerjakan skripsi / kewajiban ini.
9. Terimakasih untuk teman-teman yg memberikan semangat
10. Terimakasih banyak yang udah memotivasi, menginspirasi
11. Terimakasih teman se Angkatan 2014 yang namanya tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimakasih banyak semoga kita bisa meraih sukses bersama dimasa depan, aamiin

Saya menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini baik tata tulis maupun isinya. Oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini, semoga amal budi baik semuanya yang diberikan kepada peneliti mendapat pahala ganda dari Allah SWT. Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu psikologi

Hormat Saya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Karyawan	9
Pengertian Karyawan	9
B. Komitmen Karyawan	10
1. Pengertian Komitmen Karyawan	10
2. Faktor-faktor Komitmen Karyawan	11
3. Aspek-aspek Komitmen Karyawan	13

4.	Jenis-jenis Komitmen Karyawan.....	15
C.	Masa Kerja.....	18
1.	Pengertian Masa Kerja.....	18
2.	Aspek-aspek Masa Kerja.....	19
D.	Perbedaan Komitmen Karyawan Ditinjau Dari Masa Kerja	20
E.	Kerangka Konseptual.....	24
F.	Hipotesis.....	24

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Tipe Penelitian.....	25
B.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	25
C.	Defenisi Operasional.....	26
D.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
E.	Metode Pengumpulan data.....	28
F.	Metode Analisis Data.....	32

BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah Penelitian.....

33

B. Persiapan Penelitian

35

C. Pelaksanaan Penelitian.....

37

D. Analisis data dan Hasil penelitian

38

E. Pembahasan.....

43

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

48

B. Saran.....

49

DAFTAR PUSTAKA

50

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

- A. Sebaran Data Penelitian
- B. Uji Validitas Dan Reliabilitas
- C. Uji Normalitas
- D. Uji Hipotesis
- E. Alat Ukur Penelitian
- F. Surat Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan memenuhi kebutuhannya dan juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik (As'ad, 1987).

Globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat didalam bisnis, yang menuntut perusahaan untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah yang cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan.

Suatu perusahaan dalam melakukan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang produksi maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang harus diperhatikan untuk mencapai keberhasilan dan tujuan, bukan hanya pada hasil melainkan

faktor sumber daya manusianya juga, sebab sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan perusahaan, terutama mengingat di era perdagangan bebas sudah dimulai, maka iklim kompetisi yang dihadapi akan berbeda.

Rivai (2003) menyatakan bahwa karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menjadi penyambung rantai dari kesuksesan sebuah perusahaan dalam meraih visi atau target yang telah ditentukan didalam perusahaan. Sebagai usaha untuk mewujudkan target tersebut, perusahaan membutuhkan adanya prestasi kerja dari para karyawannya. Seorang karyawan akan bekerja dengan produktif jika ia memiliki ketrampilan yang disyaratkan, karakteristik yang baik serta mendapat dukungan dari manajemen dan tersedianya sumber daya yang memadainya untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah komitmen organisasi. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Komitmen merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai fitur sentral dalam organisasi usaha, tanpa komitmen sukar diharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

Kebutuhan dan keinginan dari karyawan sebagai SDM juga harus didukung oleh perusahaan agar karyawan dapat termotivasi untuk berkinerja baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Berhasilnya sebuah organisasi

ataupun perusahaan akan terwujud dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Untuk itu, diharapkan perusahaan mempunyai tenaga yang terampil, kinerja yang baik dan produktivitas yang meningkat serta mempunyai komitmen kerja yang tinggi agar berdampak positif bagi perusahaan secara keseluruhan (Rivai, 2003).

Komitmen seseorang terhadap suatu organisasi atau perusahaan menjadi isu yang penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, organisasi mensyaratkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan suatu posisi yang ditawarkan. Namun meskipun begitu tidak jarang karyawan masih belum bisa memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh, padahal bila dijalankan akan menciptakan kondisi yang kondusif, efisien dan efektif.

Steers (dalam Triatna 2015) mendefinisikan komitmen karyawan sebagai rasa indentifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (ketersediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk menjadi anggota organisasi yang bersangkutan). Karyawan yang memiliki komitmen yang positif akan cenderung bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas organisasi, dan keinginan yang kuat menjaga dirinya terus untuk menjadi bagian dari organisasi dan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya : membolos, mangkir atau melanggar peraturan di organisasi tersebut maupun pindah kerja ke perusahaan lain

Steers dan Porter (1983) mengemukakan bahwa salah satu faktor-

faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah masa kerja.. Masa kerja disini adalah usia berapa lama seorang karyawan ada di perusahaan atau organisasi tersebut. Sebab masa kerja yang singkat menyebabkan karyawan kurang berkomitmen terhadap organisasi tersebut. Karyawan dengan masa kerja yang rendah juga membuat mereka tidak adanya rasa keterikatan pada suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga keputusan untuk meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan akan jauh lebih mudah sebab komitmen organisasi yang dipegangnya cenderung rendah juga. Dimana ciri-ciri karyawan yang berkomitmen organisasi tinggi yaitu selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga dan lain sebagainya. Faktor-faktor dari komitmen organisasi diantaranya usia dan masa kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan semakin terikat pada organisasi. Pertambahan usia akan mempengaruhi tidak hanya perubahan-perubahan psikologis seperti pikiran, perasaan dan kehendak. Perubahan itu juga akan mempengaruhi sikap individu terhadap pekerjaan dan organisasi. Robbins (2007) mengemukakan bahwa semakin tua usia individu, maka semakin kecil kemungkinan untuk berhenti dari pekerjaan karena dengan masa kerja yang panjang pihak organisasi cenderung akan memberi upah yang tinggi dan berbagai tunjangan.

Masa kerja kurang lama biasanya karyawan masih memiliki usia yang muda dan baru memulai karir serta kehidupan keluarga yang baru sehingga cenderung membutuhkan banyak kebutuhan, kebutuhan tersebut membuat

karyawan yang masa kerja kurang lama masih menbanding-mandingkan antara tempat bekerja satu dengan yang lainnya. Kesesuaian antara harapan-harapan yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaan dan nilai-nilai keorganisasian tersebut sangatlah mempengaruhi pembentukan komitmen awal organisasi yang hanya terikat pada kondisi emosional. Jika masa kerja karyawan pada suatu organisasi terbilang lama, karyawan pun memegang tinggi komitmen organisasi yang telah dibuat, dimana komitmen organisasi itu sendiri adalah suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi, yang melibatkan tiga sikap, yaitu identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi dan perasaan loyalitas terhadap organisasi (Gibson Ivancevich, Donnelly, 1996).

Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi dan juga masa kerja yang dimilikinya. Masa kerja yang lama juga memberikan komitmen yang tinggi sebab karyawan pun mampu mengkerahkan seluruh usahanya di organisasi atau perusahaan tersebut. Masa kerja yang singkat terbilang masih acuh tak acuh dengan organisasi atau perusahaan dan bisa saja berhenti dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang baru. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang rendah pada biasanya menunjukkan bahwa mereka bukan bagian dari perusahaan dan merasa tidak terlibat dalam berbagai masalah di perusahaan. Hal ini didukung dengan kutipan wawancara pada salah satu karyawan yang masa kerjanya < 6 tahun dan > 6 tahun:

“Pencapaian kerja saya sejauh ini memang karena usaha saya yang terus meningkatkan kemampuan saya dari tahun ketahun, memberikan sumbangan tenaga dan keterampilan saya dalam bekerja agar saya nanti mampu merasakan keterkaitan kepada pekerjaan yang saya tekuni: (YK, Agustus 2018).

“Kalau saya dalam bekerja ya, dibawa santai saja, segala upaya dan prestasi yang saya sumbangkan juga bukan jadi bahan pertimbangan dalam berkarir, memang udah ada rules nya tersendiri” (MT, Agustus 2018)

Berdasarkan uraian diatas peneliti melihat adanya fenomena yang

terjadi di PT. Perkebunan Nusantara yaitu karyawan mempunyai komitmen yang beragam ada yang memiliki komitmen yang rendah dan ada juga yang memiliki komitmen yang tinggi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, karyawan yang memiliki komitmen rendah cenderung memiliki semangat yang rendah dalam bekerja, cepat lelah, kurangnya partisipasi di perusahaan, bosan, ingin berhenti bekerja dengan alasan tertentu dan lain-lain. Walaupun perusahaan yang bergerak perkebunan kelapa sawit ini menjunjung tinggi untuk merekrut karyawan yang professional, memiliki komitmen, integritas dan ambisi untuk maju.

Secara garis besar masa kerja dapat dikategorikan menjadi 3 (Budiono, Hariyati 2011), yaitu: Masa Kerja < 6 tahun, Masa Kerja 6 - 10 tahun, dan Masa kerja > 10 tahun. Karyawan yang masa kerjanya dibawah 6 tahun ditunjukkan ketidakberatan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan karyawan merasa memiliki cukup peluang untuk bekerja di perusahaan lain. Dan karyawan yang memiliki komitmen yang rendah menunjukkan rendahnya loyalitas karyawan pada perusahaan dan merasa

bukan kewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Sedangkan karyawan yang masa kerjanya diatas 6 tahun akan tetap bekerja di perusahaan karena kesadarannya sendiri dan merasa rugi jika meninggalkan organisasi atau perusahaan tersebut dan, merasa tidak ada pekerjaan yang bagus selain pekerjaan di perusahaan ini. Selain itu apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka ia tetap bertahan di organisasi tersebut karena sudah menjadi kewajiban atau tugasnya sehingga tetap bertahan di perusahaan tersebut. Menurut (Kingkin, dkk 2010) Ada hubungan positif antara masa kerja dengan komitmen organisasi dimana, semakin lama masa kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya, sebaliknya semakin sebentar masa kerja karyawan semakin rendah pula komitmennya.

Dari beberapa paparan teori dan fenomena yang sejalan dalam penelitian ini, peneliti tertarik mengambil judul : Perbedaan Komitmen Karyawan Ditinjau Dari Masa Kerja Di PT. Perkebunan Nusantara III.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas peneliti melihat bahwa identifikasi masalah pada penelitian ini adalah: Tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi, rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, karyawan yang memiliki komitmen rendah cenderung memiliki semangat yang rendah dalam bekerja, cepat lelah, kurangnya partisipasi di perusahaan, bosan, ingin

berhenti bekerja dengan alasan tertentu dan lain-lain. Komitmen organisasi tersebut menentukan ketertarikan karyawan pada perusahaan yang pada akhirnya akan memutuskan apakah karyawan akan terus bergabung dan memajukan perusahaan atau malah mencari perusahaan lain yang lebih “menjanjikan”.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini memfokuskan pada komitmen pada karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun dan juga melihat komitmen karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun Di PT. Perkebunan Nusantara III.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: apakah ada Perbedaan Komitmen Karyawan Ditinjau Dari Masa Kerja Di PT. Perkebunan Nusantara III?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris Perbedaan Komitmen Karyawan Ditinjau Dari Masa Kerja Di PT. Perkebunan Nusantara III.

F. Manfaat Penelitian

I. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang Perbedaan

Komitmen Karyawan Ditinjau Dari Masa Kerja Di PT. Perkebunan Nusantara III, dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran pada organisasi, untuk mengetahui Perbedaan Komitmen Karyawan Ditinjau Dari Masa Kerja Di PT. Perkebunan Nusantara III.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

Pengertian Karyawan

Menurut Subri (dalam Manulang, 2002), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007). Menurut Rivai dan Basri (2005) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan, lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Karyawan sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan

adalah seseorang yang menghabiskan beberapa jam waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan di sebuah perusahaan.

B. Komitmen Karyawan

1. Pengertian Komitmen Karyawan

Menurut Porter (2002) Komitmen karyawan adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu : Penerimaan terhadap nilai-nilai, Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh, Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan.

Gibson (2006) menyatakan Komitmen karyawan adalah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen yang baik adalah komitmen yang dimulai dari pimpinan. Sedangkan menurut Robbins (2001), komitmen karyawan pada suatu pekerjaan adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak kepada pekerjaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Tanpa komitmen, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia. Tapi komitmen bukanlah sesuatu yang dapat hadir begitu saja, komitmen harus dilahirkan. Oleh sebab itu komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis disanubari sumber daya manusia.

Husselid dan Day dalam McKenna and Nich (2000) menyatakan bahwa komitmen karyawan dapat mengurangi keinginan untuk melepaskan diri dari organisasi atau unit kerja. Biljana (2004) penting bagi manajemen

untuk membangun dan mengelola komitmen karyawan. Bukti-bukti empiris menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap keberhasilan tujuan dari suatu organisasi. Sehingga harus diwujudkan kebijakan yang akan meningkatkan komitmen tersebut. Kebijakan ini dibagi dalam dua bagian: kebijakan jangka pendek dan jangka panjang.

Berdasarkan defenisi-defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa dalam komitmen karyawan terhadap pekerjaan tercakup unsur loyalitas terhadap pekerjaan, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan pekerjaan. Disamping itu komitmen karyawan terhadap pekerjaan mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap pekerjaan, namun menunjukkan bagaimana hubungan antara karyawan dengan pekerjaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

- a. **Usia** : berbagai penelitian menunjukkan bahwa semakin lanjut usia seseorang maka akan semakin memiliki komitmen terhadap organisasinya.
- b. **Masa kerja** : semakin lama masa kerja seseorang akan semakin tinggi komitmennya. Karyawan yang sudah lama bekerja sudah terbiasa dengan kondisi iklim organisasinya, ia akan merasa menjadi bagian

dari organisasi tersebut setelah melalui bertahun-tahun bekerja diperusahaan.

- c. **Motivasi berprestasi** : semakin tinggi motivasi berprestasi seseorang akan semakin terikat terhadap organisasi, bahwa salah satu faktor yang menentukan komitmen seseorang adalah adanya harapan yang besar pada pekerjaannya.
- d. **Tingkat pendidikan** : seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih cepat menguasai bidangnya.

Sementara itu, Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

- a. **Faktor personal**, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- b. **Karakteristik pekerjaan**, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. **Karakteristik struktur**, misalnya besar kecilnya perusahaan, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan.
- d. **Pengalaman kerja**. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada perusahaan. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam perusahaan tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah: usia, masa kerja, motivasi berprestasi, tingkat pendidikan, faktor personal, karakteristik pekerjaan, struktur, dan pengalaman kerja.

3. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan

Menurut Steers (dalam Kuntjoro, 2009) komitmen karyawan memiliki tiga aspek utama yaitu :

a. Identifikasi

Identifikasi yang berwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap perusahaan. Untuk menumbuhkan identifikasi dilakukan dengan memodifikasi tujuan perusahaan, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain perusahaan memasukan pula kebutuhan dan keinginan anggota dalam tujuan perusahaan. Hal ini akan menumbuhkan suasana saling mendukung di antara para karyawan dengan perusahaan. Lebih lanjut membuat anggota dengan rela menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikiran bagi tercapainya tujuan perusahaan.

b. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka bekerja sama, baik dengan

pimpinan atau rekan kerja. Cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memasukan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama. Juga anggota merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian dari perusahaan, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah mereka putuskan, karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Hasil yang dirasakan bahwa tingkat kehadiran anggota yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan selalu disiplin dalam bekerja.

c. Loyalitas

Loyalitas anggota terhadap perusahaan memiliki makna kesediaan seseorang untuk bisa menjaga hubungannya dengan perusahaan bahkan dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apa pun. Keinginan anggota untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang dapat menunjang komitmen anggota di mana mereka bekerja. Hal ini di upayakan bila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam tempat kerjanya.

Meyer, JP and Allen, NJ (2000), dapat disimpulkan secara umum bahwa komitmen itu dapat dibagi menjadi tiga aspek, yaitu:

a. Komponen afektif : seseorang menjadi anggota organisasi karena dia

menginginkan sesuatu, hal ini meliputi keadaan emosional dari karyawan untuk menggabungkan diri, menyesuaikan diri, dan berbau langsung dalam organisasi.

- b. **Komponen kontinuitas** : yaitu komitmen yang di dasarkan pada penghargaan yang diharapkan karyawan untuk dapat tetap menjadi anggota organisasi karena dirinya merasa membutuhkan.
- c. **Komponen normatif** : seseorang menjadi anggota organisasi karena sebuah tanggungjawab dalam melakukan sesuatu kewajiban untuk tetap tinggal dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwasannya komitmen seseorang terhadap organisasi tidak muncul dalam seketika, melainkan muncul melalui beberapa tahap atau fase. Komitmen organisasi ditandai oleh suatu keinginan untuk memelihara keanggotaannya terlibat dalam bekerja dan menyesuaikan nilai-nilai pribadi dengan tujuan-tujuan serta kebijaksanaan.

4. Jenis – jenis Komitmen Karyawan

Jenis-jenis Komitmen Karyawan menurut Munandar (2004) terbagi atas tiga komponen,yaitu :

- a. **Komponen afektif** berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Pegawai dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

- b. **Komponen normatif merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban kepada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.**
- c. **Komponen *continuance* berarti komponen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi.**

Menurut Michaels dalam Budiharjo (2003), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

- a. **Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan : menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.**
- b. **Ciri-ciri komitmen dalam kelompok : sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.**
- c. **Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain : selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi**

organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemennya, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya, memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan ciri-ciri orang yang berkomitmen organisasi yaitu menyenangi pekerjaannya, sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemennya, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi

Berdasarkan uraian diatas pegawai dengan dasar organisasi tersebut disebabkan karena pegawai tersebut membutuhkan organisasi. Pegawai yang

memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif ingin bergabung untuk menjadi anggota. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk berusaha dan mempunyai kewajiban terhadap organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi.

C. Masa Kerja

I. Pengertian Masa Kerja

Menurut Oktaviani (2009) masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Seperti diungkapkan oleh Andi Mapiare, pertumbuhan jabatan dalam pekerjaan dapat dialami oleh seorang hanya apabila dijalani proses belajar dan berpengalaman, dan diharapkan orang yang bersangkutan memiliki sikap kerja yang bertambah maju kearah positif, memiliki kecakapan (pengetahuan) kerja yang bertambah baik serta memiliki keterampilan kerja yang bertambah dalam kualitas dan kuantitas (Faizin dan Winarsih, 2008).

Selain itu, Allen dan Meyer (2000), menyatakan bahwa masa kerja merupakan salah satu karakteristik demografis yang diduga mempunyai hubungan korelasi dengan komitmen organisasi. McClelland (1987) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial,

kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. Ia kemudian membagi kebutuhan tersebut menjadi tiga, yaitu : Kebutuhan Berkuasa (Need for Power), Kebutuhan Berprestasi (Need for Achievement), Kebutuhan Berteman (Need for Affiliation).

Menurut Seniasi (2006) Masa Kerja merupakan komponen yang terdiri dari usia, lama kerja dan golongan kepangkatan. Hasil penelitian Liche menunjukkan bahwa masa kerja dan trait kepribadian memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen dibandingkan kepuasan kerja. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang karyawan untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan keterampilan kerja yang lebih berkualitas.

2. Aspek – aspek Masa Kerja

Secara garis besar masa kerja dapat dikategorikan menjadi 3 (Budiono, Hariyati 2011), yaitu:

- a. Masa Kerja < 6 tahun
- b. Masa Kerja 6 - 10 tahun
- c. Masa kerja > 10 tahun.

Menurut Hadiyani (2013), masa kerja dikategorikan menjadi tiga, yaitu:

- a. Masa kerja 0-6 tahun
- b. 7-15 tahun
- c. Masa kerja > 15 tahun

Sedangkan menurut Lestari (2007) masa kerja dikategorikan menjadi

dua bagian yaitu, karyawan dengan masa kerja 5 tahun dan karyawan dengan masa kerja 10 tahun. Semakin banyak tenaga kerja yang memiliki masa kerja atau jam terbang yang lama akan berdampak besar pada perusahaan dengan semakin baiknya hasil produksi yang dihasilkan karena mereka telah terlatih, dimana hal tersebut kecil sekali kemungkinan didapat dari tenaga kerja yang masa kerjanya singkat atau baru. Runge dikutip Salsa (1999) menyatakan bahwa semakin lama masa kerja karyawan semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki, karena pengalaman sebagian individu merasa trauma atau ketakutan akan kegagalan yang pernah dialami sehingga hal itu dapat mengecilkan semangat dan optimismenya. Individu yang kuat tidak pernah takut akan kegagalan, namun masih ada individu-individu yang menjadi ketakutan untuk kembali bangkit dari kegagalan kerja merupakan pengetahuan praktis yang didapat seseorang dari hasil observasi dalam menghadapi suatu peristiwa. Menurut (Kingkin, dkk 2010) Ada hubungan positif antara masa kerja dengan komitmen organisasi dimana, semakin lama masa kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya, sebaliknya semakin sebentar masa kerja karyawan semakin rendah pula komitmennya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa masa kerja dikategorikan menjadi 3 yaitu <6 tahun, 6-10 tahun, dan lebih dari 10 tahun. Semakin banyak tenaga kerja yang memiliki masa kerja atau jam terbang lama akan berdampak besar pada perusahaan.

D. Perbedaan Komitmen Karyawan Ditinjau Dari Masa Kerja

Menurut Kreitner and Kinicky (2003) menyatakan bahwa komitmen

organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya dan tertarik dengan tujuan-tujuannya. Adanya komitmen akan membuat karyawan mendukung semua kegiatan perusahaan secara aktif, sehingga karyawan akan bekerja lebih produktif dan bukan pula sekedar menjalankan tugas (*do the define jobs*), melainkan *go the extra miles beyond the call of duties* (melampaui panggilan tugas yang diberikan). Hal ini merupakan, salah satu suatu konsep yang mencari sifat kecintaan (*attachement*) yang dibentuk oleh individu terhadap pekerjaan organisasi mereka (Robinson, 2005).

Ferris dan Aranya (dalam Trisningsih, 2003) menyatakan bahwa komitmen organisasi menyangkut tiga sikap, yaitu rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Rasa kesetiaan dalam komitmen organisasi ini bukan hanya sebagai kesetiaan fisik (keberadaan dalam perusahaan), tapi juga pikiran, perhatian serta dedikasi tercurah untuk perusahaan. Komitmen karyawan diperlukan oleh perusahaan dan merupakan faktor penting dalam rangka mempertahankan kinerja perusahaan.

Steers dan Porter (1983) mengemukakan bahwa salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah masa kerja.. Masa kerja disini adalah usia berapa lama seorang karyawan ada di perusahaan atau organisasi tersebut. Sebab masa kerja yang singkat menyebabkan karyawan kurang berkomitmen terhadap organisasi tersebut. Karyawan dengan masa kerja yang rendah juga membuat mereka tidak adanya rasa keterikatan pada suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga keputusan

untuk meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan akan jauh lebih mudah sebab komitmen organisasi yang dipegangnya cenderung rendah juga. Dimana ciri-ciri karyawan yang berkomitmen organisasi tinggi yaitu selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga dan lain sebagainya. Faktor-faktor dari komitmen organisasi diantaranya usia dan masa kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan semakin terikat pada organisasi. Pertambahan usia akan mempengaruhi tidak hanya perubahan-perubahan psikologis seperti pikiran, perasaan dan kehendak. Perubahan itu juga akan mempengaruhi sikap individu terhadap pekerjaan dan organisasi. Robbins (2007) mengemukakan bahwa semakin tua usia individu, maka semakin kecil kemungkinan untuk berhenti dari pekerjaan karena dengan masa kerja yang panjang pihak organisasi cenderung akan memberi upah yang tinggi dan berbagai tunjangan.

Masa kerja kurang lama biasanya karyawan masih memiliki usia yang muda dan baru memulai karir serta kehidupan keluarga yang baru sehingga cenderung membutuhkan banyak kebutuhan, kebutuhan tersebut membuat karyawan yang masa kerja kurang lama masih membanding-mandingkan antara tempat bekerja satu dengan yang lainnya. Kesesuaian antara harapan-harapan yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaan dan nilai-nilai keorganisasian tersebut sangatlah mempengaruhi pembentukan komitmen awal organisasi yang hanya terikat pada kondisi emosional. Jika masa kerja karyawan pada suatu organisasi terbilang lama, karyawan pun memegang tinggi komitmen organisasi yang telah dibuat, dimana komitmen

organisasi itu sendiri adalah suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi, yang melibatkan tiga sikap, yaitu identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi dan perasaan loyalitas terhadap organisasi (Gibson Ivancevich, Donnelly, 1996).

Selain itu komitmen terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari perusahaan karena adanya ikatan emosional, karyawan akan bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungankeuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Serta karyawan yang berkomitmen akan timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan yang sama dengan perusahaan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang harus dilakukan. Bila ketiga aspek tersebut tinggi maka karyawan akan bertahan lama di organisasi atau perusahaan tersebut. Dengan kata lain, jika karyawan dengan masa kerja yang lama akan cenderung memiliki sikap yang positif untuk organisasi atau perusahaan tersebut dan jika ketiga aspek itu dinilai masih rendah maka kemungkinan untuk keluar atau berhenti pada karyawan di organisasi atau perusahaan kemungkinan pun besar apabila masa kerjanya masih sebentar . Seperti pada penelitian terlebih dahulu oleh Greenberg dan Baron (1993), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi. Hal ini antara lain dikarenakan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi

dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya. Jadi bisa dikatakan masa kerja yang lama membentuk suatu komitmen organisasi yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai.

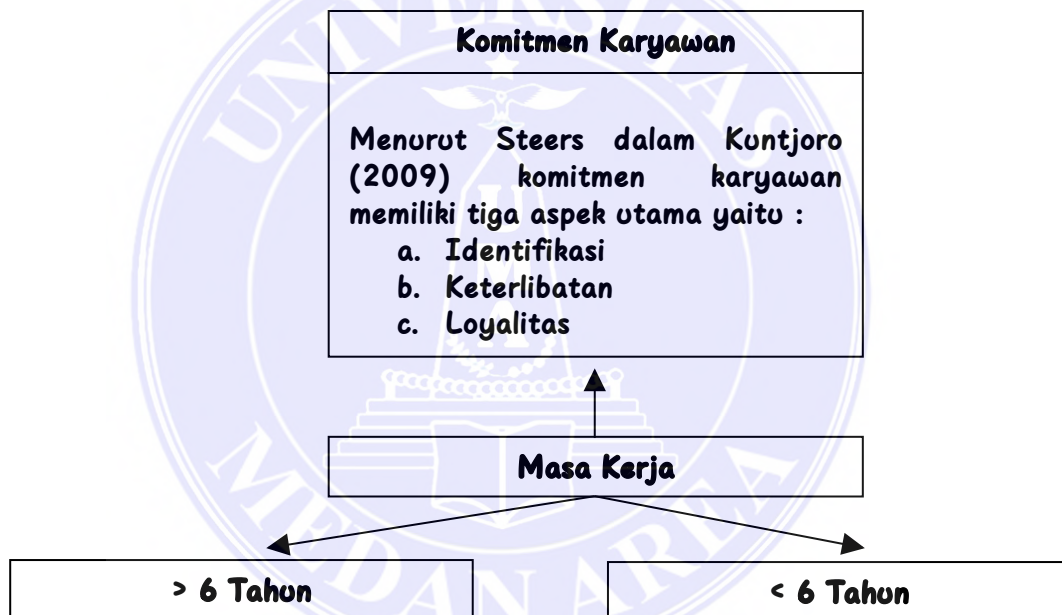
Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwasannya karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja agar dapat mencapai tujuan yang mereka inginkan. Hal ini akan berakibat meningkatnya kualitas, kuantitas dan waktu kerja dalam perusahaan. Karyawan yang kuat komitmennya akan sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan prestasi hal ini dapat meningkatnya kualitas, kuantitas dan waktu kerja dalam perusahaan. Karyawan yang kuat komitmennya akan bersedia mengarahkan cukup banyak usaha demi kepentingan pekerjaan.

Adapun penelitian terdahulu tentang: Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan (Martha,2012). Hasil analisis data dalam penelitian ini diperoleh Chi sebesar 32,959 dengan nilai probabilitas (P) sebesar $0,000 < 0,01$ yang menunjukkan adanya perbedaan yang sangat signifikan antara komitmen organisasi jika ditinjau dari masa kerja karyawan, artinya semakin lama masa kerja karyawan komitmen organisasi yang dimiliki akan semakin kuat, sebaliknya semakin pendek masa kerja karyawan komitmen organisasi yang dimiliki akan semakin lemah.

Penelitian selanjutnya : Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan PT. Alfa Scorpii Medan. diketahui bahwa ada

perbedaan signifikan terhadap komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja karyawan dimana t hitung = 6.942 dengan $p=0,000$; $p < 0,05$. Artinya bahwa komitmen organisasi karyawan dengan masa kerja > 6 tahun di PT. Alfa Scorpii Medan berada dalam taraf tinggi/baik. Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan komitmen organisasi pada masa kerja > 6 tahun dan masa kerja < 6 tahun karyawan PT. Alfa Scorpii Medan.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada Perbedaan Komitmen Karyawan Ditinjau Dari Masa Kerja. Diasumsikan bahwa karyawan yang masa kerjanya lebih lama, memiliki komitmen yang tinggi dan sebaliknya karyawan yang masa kerjanya lebih sedikit memiliki

komitmen yang rendah.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2009) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian uji beda bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian uji beda ataupun uji komparasi yaitu untuk melihat apakah ada perbedaan antara variabel yang diteliti (Sugiyono, 2003).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel-variabel yang akan diteliti dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Variabel terikat (*Dependent Variabel*) dalam penelitian ini adalah **Komitmen Karyawan, yang disimbolkan dengan (Y).**

2. Variabel bebas (*Independent Variabel*) dalam penelitian ini adalah Masa Kerja, yang disimbolkan dengan (X).

C. Defenisi Operasional Variabel

Azwar (2003) mengemukakan bahwa definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional variabel penelitian merupakan batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian, yang secara konkrit berhubungan dengan realisasi yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan kemauan untuk mengerahkan upaya yang tinggi untuk kepentingan perusahaan, serta kepercayaan dalam menerima nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Data ini diungkap dengan skala komitmen karyawan yang terdiri dari tiga aspek menurut Steers (dalam, Kuntjoro, 2009) yaitu: identifikasi, keterlibatan, loyalitas.

2. Masa Kerja

Masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang karyawan untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan keterampilan kerja yang lebih berkualitas. Masa kerja dalam penelitian ini diambil berdasarkan teori (Budiono,

Hariyati 2011) masa kerja terbagi tiga yaitu : < 6 Tahun, 6-10 Tahun, > 10 Tahun, dari masa kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Hadi (2004) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2006) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III sebanyak 790 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2003) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menyadari luasnya keseluruhan populasi dan keterbatasan yang dimiliki peneliti maka subjek penelitian yang dipilih adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang dinamakan sampel.

Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 80 orang karyawan

3. Teknik Pengambilan Sampel

Untuk menentukan sampel maka diperlukan teknik sampling. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono,2003).

Pengambilan sampelnya menggunakan teknik purposive sampling, dimana yang dapat diartikan menurut Supranto (1998) pengambilan sampel secara bertujuan. Adapun karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah:

- a. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III yang bekerja diatas > 6 Tahun
- b. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III yang bekerja dibawah < 6 Tahun

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah instrumen yang berupa skala psikologi variabel kualitas hidup yang mengacu pada skala likert. Pernyataan skala likert mengandung dua sifat, yaitu *favourable* (mendukung pernyataan) dan *unfavourable* (tidak mendukung pernyataan).

Skala komitmen karyawan disusun dengan 4 alternatif jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4. Uraian diatas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Penilaian Item Komitmen Karyawan

Favorable	Nilai	Unfavorable	Nilai
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Adapun kisi-kisi alat ukur untuk variabel kualitas hidup sebagai berikut:

Tabel 2. Blue Print Skala Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan	Indikator
a. Identifikasi	• Kepercayaan pada perusahaan
	• Keterkaitan pada perusahaan
b. Keterlibatan	• Beraktivitas
	• Partisipasi
	• Kerjasama
c. Loyalitas	• Memiliki kesediaan ekstra
	• menjaga hubungan dengan perusahaan

Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas alat ukur :

I. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Oleh karena itu, suatu instrumen yang valid akan mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang

kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan karena instrumen yang menghasilkan data yang tidak sesuai dengan tujuan pengukuran akan menghasilkan validitas yang rendah (Arikunto, 2006).

Untuk mengetahui validitas angket maka peneliti menggunakan teknik statistik korelasi *Product Moment* dengan rumus angka kasar yang dikemukakan Pearson (dalam Azwar, 2013), yakni sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{N(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan subjek tiap item

$\sum y$ = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikoreksinya dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 1990). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula *Whole*.

$$r. bt = \frac{(r_{xy})(SDy) - (SDx)}{\sqrt{\{(SDx)^2 + (SDy)^2 - 2(r_{xy})(SDx)(SDy)\}}}$$

Keterangan :

$r. bt$ = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan part whole

$r. xy$ = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi

$SD. y$ = Standart deviasi total

$SD. x$ = Standart deviasi butir

Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap Valid. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), dan sebaliknya jika r hitung $\leq r$ table maka intrumen atau item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajekan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang di ukur memang belum berubah (Azwar, 1997). Skor yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut :

$$= 2 \left[\frac{1 - S1^2 = S2^2}{SX^2} \right]$$

Keterangan :

$S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2

Sx^2 = Varians skor skala.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 .

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis *T-test*. Adapun rumus dan rancangan Analisis *t-test* adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{s / \sqrt{n}}$$

Keterangan :

t : t hitung

\bar{X} : rata-rata sampel

μ_0 : rata-rata spesifik atau rata-rata tertentu (yang menjadi perbandingan)

s : standart deviasi sampel

n : jumlah sampel.

BAB IV

LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan disampaikan beberapa hal yang berhubungan dengan penelitian ini, diantaranya adalah (A) Orientasi Kancan Penelitian, (B) Persiapan Penelitian, (C) Pelaksanaan Penelitian, (D) Analisis Data, (E) Pembahasan.

A. Orientasi Kancan Penelitian

PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menjadikan minyak dan inti sawit sebagai komoditi utama yang memberikan kontribusi besar bagi pendapatan Perusahaan. Produk minyak dan inti sawit yang dihasilkan Perusahaan sudah dikenal di pasar local dan internasional dengan pasokan yang tepat waktu kepada pembeli dengan mutu yang dihasilkan Crude Palm Oil (CPO), Palm Kernel Oil (PKO), Palm Kernel (PK) dan Palm Kernel Meal (PKM).

Di seantero dunia, Sumatera dikenal sebagai penghasil karet bermutu tinggi, lebih dari 38,000 hektar lahan karet PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) diusahakan untuk menghasilkan karet kualitas terbaik di dunia. Mutu produk RSS-1, SIR-10, SIR-20 dan Lateks Pekat mampu menembus pasar Internasional, disejumlah pabrik ban terbesar seperti Bridgestone, Good Year, Firestone, Han Kook dan lainnya.

Di tengah iklim usaha yang semakin kompetitif, Indonesia Power akan terus meningkatkan pelaksanaan dan pengembangan strategi utama kami dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Perusahaan yang

ditetapkan. Keberadaan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK). Sei Mangkei merupakan komponen strategis dan menjadi skala prioritas program nasional. KEK Sei Mangkei dirancang untuk mengakomodir lebih dari 200 unit industri berkelas dunia. Bahkan saat ini, Sei Mangkei satu-satunya KEK yang memiliki akses ke Selat Malaka, yang juga akan terintegrasi dengan kawasan industri terpadu Kuala Tanjung – KEK Sei Mangkei terkoneksi langsung dengan Global Hub Kuala Tanjung sebagai pelabuhan multi purpose. Dalam jangka panjang pelabuhan tersebut akan dikembangkan menjadi kota pelabuhan modern yang terintegrasi dengan kawasan industri berbasis aluminium dan pemukiman serta infrastruktur pendukung lainnya. Kehadiran KEK Sei Mangkei memiliki peluang dan harapan yang besar sebagai *multiplier effect* terhadap ketergantungan bahan baku impor, produk industri hilir berbasis sawit, produksi industri hilir berbasis Karet dan produk aneka industri lainnya dalam memenuhi berbagai kebutuhan masyarakat.

Visi dan Misi Perusahaan

VISI

- a. Menjadi Perusahaan Agribisnis Kelas Dunia dengan Kinerja Prima
- b. Melaksanakan Tata Kelola Bisnis Terbaik.

MISI

- a. Mengembangkan Industri Hilir Berbasis Perkebunan Secara Berkesinambungan.
- b. Menghasilkan Produk Berkualitas Untuk Pelanggan.

- c. **Memperlakukan Karyawan Sebagai Aset Strategis Dan Mengembangkannya Secara Optimal.**
- d. **Menjadikan Perusahaan Yang Terpilih Yang Memberikan “ Imbal Hasil “ Terbaik Bagi Para Investor.**
- e. **Menjadikan Perusahaan Yang Paling Menarik Untuk Bermitra Bisnis.**
- f. **Memotifasi Karyawan Untuk Berpartisipasi Aktif Dalam Pengembangan Komunitas.**
- g. **Melaksanakan Seluruh Aktivitas Perusahaan Yang Berwawasan Lingkungan.**

B. Persiapan Penelitian

1. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan -persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu masalah perizinan yang meliputi perizinan dari perusahaan PT Perkebunan Nusantara III (Persero). Langkah-langkah yang dilakukan dimulai dari menghubungi secara informal pihak perusahaan guna meminta kesediaan untuk mengadakan penelitian. Setelah ada persetujuan dari pihak tersebut, peneliti mengurus surat riset dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan.

2. Persiapan alat ukur penelitian

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang nantinya digunakan untuk penelitian, yakni dimulai dengan penyusunan skala.

Data ini diungkap dengan skala komitmen karyawan yang terdiri dari tiga aspek menurut Steers (dalam, Kuntjoro, 2009) yaitu: identifikasi, keterlibatan, loyalitas.

Tabel I. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Komitmen Karyawan Sebelum uji coba.

No	Komitmen Karyawan	Indikator	Favourable	Unfavourable	Total
1.	Identifikasi	Kepercayaan kepada perusahaan	1,3,5,11,13,39	2,4,8,12,14,38	12
2.	Keterlibatan	Keterkaitan	7,9,15,17,31,35,37	6,10,16,30,32,36,40	14
3.	Loyalitas	Mengutamakan pekerjaan	19,21,23,25,27,29,33	18,20,22,24,26,28,34	14
Jumlah			20	20	40

Skala diatas disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1,

jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

3. Uji coba

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pelaksanaan uji coba skala penelitian ini adalah memberikan informasi mengenai makna dan tujuan peneliti menyebarkan skala. Setelah para karyawan mengerti akan tata cara mengisi skala, maka skala dibagikan untuk segera diisi. Tidak ada ketentuan waktu dalam pengisian skala.

Setelah semua skala terkumpul, dilakukan penilaian terhadap butir skala dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap lembarnya, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke dalam *Microsoft excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data, yaitu lajur untuk nomor pernyataan dan baris untuk nomor subjek.

Berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas alat ukur skala komitmen karyawan dari 40 aitem, tidak terdapat aitem yang gugur. Masa kerja dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan yang di golongkan dari identitas diri.

4. Hasil Uji Coba Skala Komitmen Karyawan

Berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas alat ukur skala komitmen karyawan dari 40 aitem, tidak terdapat aitem yang gugur atau yang memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) < 0,3;. Berarti 40 aitem tersebut dinyatakan valid yaitu memiliki skor

Corrected Item-Total Correlation (indeks daya beda r_{xy}) $\geq 0,3$; dengan skor bergerak dari $r_{bt} = 0,397$ sampai $r_{bt} = 0,762$, dengan skor reliabilitas (keandalan) *Cronbach Alpha* 0,955 yang berarti skala komitmen karyawan tergolong reliabel.

Tabel II. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Komitmen Karyawan Setelah Uji Validitas

No	Komitmen Karyawan	Indikator	Favourable		Unfavourable		Total
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Identifikasi	Kepercayaan kepada perusahaan	1,3,5,11,13,39	-	2,4,8,12,14,38	-	12
2.	Keterlibatan	Keterkaitan	7,9,15,17,31,35,37	-	6,10,16,30,32,36,40	-	14
3.	Loyalitas	Mengutamakan pekerjaan	19,21,23,25,27,29,33	-	18,20,22,24,26,28,34	-	14
Jumlah			20	0	20	0	40

C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 03-04 Desember 2018 bertempat di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) JL. Sei Batang Hari No. 2 Medan. Penelitian ini merupakan penelitian yang data penelitian pada saat uji coba dapat dipakai sebagai data penelitian yang sebenarnya maka penelitian ini menjadi penelitian try out terpakai yang artinya data yang sudah diambil dalam uji coba skala ukur kembali digunakan sebagai data untuk pengujian hipotesis.

Pengambilan data subjek telah diambil peneliti sebelumnya guna memenuhi syarat sampel sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah itu peneliti memberikan intruksi seperti : cara mengisi item, dan cara mengisi biodata. PT Perkebunan Nusantara III (Persero) turut berpartisipasi

melancarkan kelangsungan penelitian ini dengan memberikan tempat yang layak dan ruangan yang nyaman.

Selanjutnya dilakukan pengecekan dan sekaligus penyekoran terhadap skala yang telah terkumpul serta dilanjutkan dengan pengolahan data guna mengetahui validitas dan reliabilitas skala tersebut. Skala yang disebarakan pada uji coba ini sebanyak 80 eksemplar dan kesemuanya dapat dianalisis untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala tersebut, karena memenuhi syarat dengan memberikan jawaban sesuai petunjuk pengisian.

D. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan sistem *try out* terpakai, artinya data yang sudah diambil dalam uji coba skala ukur, kembali digunakan sebagai data untuk pengujian hipotesis. Hal ini dilakukan sehubungan dengan terbatas waktu yang diberikan perusahaan. Konsekuensi dari penggunaan sistem ini adalah apabila data uji coba skala ukur tidak memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, maka penelitian ini tidak dapat dilanjutkan.

Berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas alat ukur skala komitmen karyawan dari 40 aitem, tidak terdapat aitem yang gugur atau yang memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) < 0,3;. Berarti 40 aitem tersebut dinyatakan valid yaitu memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) \geq 0,3; dengan skor bergerak dari $r_{bt} = 0,397$ sampai $r_{bt} = 0,762$, dengan skor reliabilitas (keandalan) *Cronbach Alpha* 0,955 yang berarti skala komitmen karyawan tergolong reliabel.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi product moment dari Pearson. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan identifikasi variabel-variabelnya, dimana teknik korelasi product moment digunakan untuk menganalisis perbedaan komitmen karyawan yang dibedakan berdasarkan masa kerja.

Sebelum data dianalisis dengan metode analisis uji komparasi yang dipakai menggunakan Analisis Varians 1 Jalur maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel yang menjadi pusat perhatian.

I. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Untuk mengetahui variabel komitmen karyawan apakah mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal atau tidak. Sebagai kriterianya untuk variabel komitmen karyawan yang menggunakan skala likert. Apabila $p > 0,05$ sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya dinyatakan apabila $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak normal.

Tabel III. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	SB/SD	K-S	P	Keterangan
Komitmen Karyawan	106,28	20,701	1,104	0,087	Normal

Keterangan :

RERATA = Nilai rata-rata

K-S = Koefisien Kolmogorov-Smirnov

SB = Simpangan Baku (Standart Deviasi)

p = Signifikansi

2. Uji homogenitas

Uji homogenitas varians dimaksudkan untuk mengetahui apakah subjek penelitian bersifat homogen. Berdasarkan uji homogenitas varians diketahui bahwa subjek penelitian berasal dari sampel yang homogen. Sebagai kriterianya apabila nilai signifikan atau p beda $> 0,050$ maka dinyatakan homogen dan apabila nilai signifikan atau p beda $< 0,050$ maka dinyatakan tidak homogen. Berikut ini merupakan tabel rangkuman hasil perhitungan uji homogenitas varians.

Tabel IV. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians

Variabel	Uji Homogenitas	F	Sig	Ket.erangan
Komitmen Karyawan	Levene Statistic	344,396	0,116	Homogen

3. Hasil Perhitungan Analisis I Jalur

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis I Jalur, diketahui ada perbedaan komitmen karyawan ditinjau dari masa kerja. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan memiliki signifikansi $0,000 < 0,050$, hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $0,050$. Dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi ada perbedaan komitmen karyawan ditinjau dari masa kerja dinyatakan diterima. Hasil perhitungan analisis I Jalur dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel V. Rangkuman Hasil Analisis I Jalur

Sumber	JK	Db	F	Sig
Antar A	27602,450	78	344,396	0,000

Keterangan :

Antar A	: Antar Komitmen Karyawan
JK	: Jumlah Kuadrat
Db	: Derajat Kebebasan
F	: Koefisien Perbedaan
Sig	: Signifikansi

4. Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

a. Mean Hipotetik

Untuk variabel komitmen karyawan antara kelompok masa kerja diatas 6 tahun dengan komitmen karyawan kelompok masa kerja dibawah 6 tahun, jumlah butir yang valid adalah sebanyak 40 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(40 \times 1) + (40 \times 4)\} : 2 = 100$.

b. Mean Empirik

Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari deskriptif analisis Jalur diketahui bahwa, komitmen karyawan masa kerja diatas 6 tahun mean empiriknya adalah 124,85 dan komitmen karyawan masa kerja dibawah 6 tahun mean empiriknya adalah 87,70.

c. Kriteria

Dalam upaya mengetahui kategorisasi komitmen karyawan, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing. Komitmen karyawan masa kerja diatas 6 tahun SD nya adalah 10,502, komitmen karyawan masa kerja dibawah 6 tahun SD nya adalah 7,072.

Dari besarnya bilangan SD tersebut, maka untuk variabel komitmen

karyawan, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada di atasnya maka komitmen karyawan tergolong tinggi/baik/puas. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka komitmen karyawan tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka komitmen karyawan tergolong rendah/kurang baik/kurang puas.

Dari besarnya bilangan SD tersebut, maka untuk variabel komitmen karyawan, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $>$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka komitmen karyawan tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $>$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka komitmen karyawan tergolong rendah/kurang baik/kurang puas. Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan mean/nilai rata-rata empirik dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel VI. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik

Variabel	SB / SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	

Komitmen Karyawan Masa Kerja Diatas 6 Tahun	10,50 2	100	124,85	Tinggi
Komitmen Karyawan Masa Kerja Dibawah 6 Tahun	7,072	100	87,70	Rendah

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja karyawan dengan masa kerja di atas 6 tahun tergolong tinggi, sebab nilai rata-rata hipotetik 100 lebih kecil dari nilai rata-rata empiric 124,85. Selanjutnya komitmen kerja karyawan dengan masa kerja di bawah 6 tahun tergolong rendah sebab nilai rata-rata hipotetik 100 lebih besar dari nilai rata-rata empiric 87,70.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis Jalur, diketahui ada perbedaan komitmen karyawan ditinjau dari masa kerja. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan memiliki signifikansi $0,000 < 0,050$, hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi ada perbedaan komitmen karyawan ditinjau dari masa kerja dinyatakan diterima

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa pendapat para ahli antara lain: Steers dan Porter (1983) mengemukakan bahwa salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah masa kerja.. Masa kerja disini adalah usia berapa lama seorang karyawan ada di

perusahaan atau organisasi tersebut. Sebab masa kerja yang singkat menyebabkan karyawan kurang berkomitmen terhadap organisasi tersebut. Karyawan dengan masa kerja yang rendah juga membuat mereka tidak adanya rasa keterikatan pada suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga keputusan untuk meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan akan jauh lebih mudah sebab komitmen organisasi yang dipegangnya cenderung rendah juga. Dimana ciri-ciri karyawan yang berkomitmen organisasi tinggi yaitu selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga dan lain sebagainya. Faktor-faktor dari komitmen organisasi diantaranya usia dan masa kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan semakin terikat pada organisasi. Pertambahan usia akan mempengaruhi tidak hanya perubahan-perubahan psikologis seperti pikiran, perasaan dan kehendak. Perubahan itu juga akan mempengaruhi sikap individu terhadap pekerjaan dan organisasi. Robbins (2007) mengemukakan bahwa semakin tua usia individu, maka semakin kecil kemungkinan untuk berhenti dari pekerjaan karena dengan masa kerja yang panjang pihak organisasi cenderung akan memberi upah yang tinggi dan berbagai tunjangan.

Masa kerja kurang lama biasanya karyawan masih memiliki usia yang muda dan baru memulai karir serta kehidupan keluarga yang baru sehingga cenderung membutuhkan banyak kebutuhan, kebutuhan tersebut membuat karyawan yang masa kerja kurang lama masih menbanding-mandingkan antara tempat bekerja satu dengan yang lainnya. Kesesuaian antara harapan-harapan yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaan dan

nilai-nilai keorganisasian tersebut sangatlah mempengaruhi pembentukan komitmen awal organisasi yang hanya terikat pada kondisi emosional. Jika masa kerja karyawan pada suatu organisasi terbilang lama, karyawan pun memegang tinggi komitmen organisasi yang telah dibuat, dimana komitmen organisasi itu sendiri adalah suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi, yang melibatkan tiga sikap, yaitu identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi dan perasaan loyalitas terhadap organisasi (Gibson Ivancevich, Donnelly, 1996).

Selain itu komitmen terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari perusahaan karena adanya ikatan emosional, karyawan akan bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungankeuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Serta karyawan yang berkomitmen akan timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan yang sama dengan perusahaan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang harus dilakukan. Bila ketiga aspek tersebut tinggi maka karyawan akan bertahan lama di organisasi atau perusahaan tersebut. Dengan kata lain, jika karyawan dengan masa kerja yang lama akan cenderung memiliki sikap yang positif untuk organisasi atau perusahaan tersebut dan jika ketiga aspek itu dinilai masih rendah maka kemungkinan untuk keluar atau berhenti pada karyawan di organisasi atau perusahaan kemungkinan pun besar apabila masa kerjanya masih sebentar . Seperti pada penelitian terlebih dahulu oleh Greenberg dan Baron (1993), karyawan yang

memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi. Hal ini antara lain dikarenakan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya. Jadi bisa dikatakan masa kerja yang lama membentuk suatu komitmen organisasi yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwasannya karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja agar dapat mencapai tujuan yang mereka inginkan. Hal ini akan berakibat meningkatnya kualitas, kuantitas dan waktu kerja dalam perusahaan. Karyawan yang kuat komitmennya akan sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan prestasi hal ini dapat meningkatnya kualitas, kuantitas dan waktu kerja dalam perusahaan. Karyawan yang kuat komitmennya akan bersedia mengarahkan cukup banyak usaha demi kepentingan pekerjaan.

Adapun penelitian terdahulu tentang: Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan (Martha,2012). Hasil analisis data dalam penelitian ini diperoleh Chi sebesar 32,959 dengan nilai probabilitas (P) sebesar $0,000 < 0,01$ yang menunjukkan adanya perbedaan yang sangat signifikan antara komitmen organisasi jika ditinjau dari masa kerja karyawan, artinya semakin lama masa kerja karyawan komitmen organisasi

yang dimiliki akan semakin kuat, sebaliknya semakin pendek masa kerja karyawan komitmen organisasi yang dimiliki akan semakin lemah.

Penelitian selanjutnya : Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan PT. Alfa Scorpii Medan. diketahui bahwa ada perbedaan signifikan terhadap komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja karyawan dimana t hitung = 6.942 dengan $p=0,000$; $p < 0,05$. Artinya bahwa komitmen organisasi karyawan dengan masa kerja > 6 tahun di PT. Alfa Scorpii Medan berada dalam taraf tinggi/baik. Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan komitmen organisasi pada masa kerja > 6 tahun dan masa kerja < 6 tahun karyawan PT. Alfa Scorpii Medan.

Dalam upaya mengetahui kategorisasi komitmen karyawan, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing. Komitmen karyawan masa kerja diatas 6 tahun SD nya adalah 10,502, komitmen karyawan masa kerja dibawah 6 tahun SD nya adalah 7,072.

BAB V

SIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Ada perbedaan komitmen karyawan ditinjau dari masa kerja. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan memiliki signifikansi $0,000 < 0,050$, hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,050.
2. Dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi ada perbedaan komitmen karyawan ditinjau dari masa kerja dinyatakan diterima
3. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja karyawan dengan masa kerja di atas 6 tahun tergolong tinggi, sebab nilai rata-rata hipotetik 100 lebih kecil dari nilai rata-rata empiric 124,85. Selanjutnya komitmen kerja karyawan dengan masa kerja di bawah 6 tahun tergolong rendah sebab nilai rata-rata hipotetik 100 lebih besar dari nilai rata-rata empiric 87,70.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat

diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat bahwa komitmen kerja karyawan dengan masa kerja di bawah 6 tahun tergolong rendah maka disarankan untuk dapat menggali kemampuan, keterampilan yang dimiliki masing-masing anggota agar mampu meningkatkan kematangan karir dan menyelesaikan tugas secara maksimal

2. Saran Buat Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki metode yang berhubungan dengan sampel seperti: intruksi dalam pengisian skala dan memperhatikan item-item pernyataan pada butir yang gugur, mempertimbangkan sampel berdasarkan pendidikan, usia serta masa jabatan yang baru dan melihat faktor lain dalam mempengaruhi komitmen karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allan N.J and Meyer J.P (2000). Measurement of Antecedents of Affective Continuance and Normative Commitment to Organizational ,journal of Occupational Psychology : 63:1-8.
- Anganthi, NRN, & Lestari, S. (2007). Pola Komunikasi Seksualitas Keluarga Muslim di Surakarta. Laporan Penelitian Fundamental. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Angelova, Biljana and J. Zekiri. 2004. "Measuring Customer Satisfaction with Service Quality Using American Customer Satisfaction Model (ACSI Model)". International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. October 2011, Vol. 1, No. 3.
- As'ad, Muhammad. 1987. Psikologi Industri, Edisi Ketiga. Yogyakarta: Penerbit Lyberty.
- Azwar S.(2000). Validitas dan Reabilitas .Yogyakarta :Pustaka Pelajar
- S.(2003). Penyusun Skala Psikologi .Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- S.(2005). Penyusun Skala Psikologi .Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Arikunto, Suharsini, 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta.
- Budiharjo, Kadarwati, (2003). Metodologi dan Metode Penelitian Eksperimental. Yogyakarta: Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah U.
- Budiharjo, Andreas (2011). Organisasi : Menuju Pencapaian Kinerja Optimum. Jakarta : Prasetya Mulya Publishing.
- Budiono, A. Hariyati. 2011. Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Dewanto, R. (2008). Perbedaan Tingkat Komitmen Organisasi Pegawai Tetap Dengan Pegawai Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Cabang Klaten. (Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma ,Yogyakarta)
- Gibson. 1992. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Gibson. 1996. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- 2006. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi Kelima.

- Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Greenberg, J. and Baron, R.A., 1997, *Behaviour in Organisations*, 6th Edition, New Jersey, Prentice-Hall International
- Hadis ,S.(2000) .*Metodologi Research* .Yogyakarta Penerbit Andi.
- Hadis ,S.(2004) .*Metodologi Research* .Yogyakarta Penerbit Andi
- Hasibuan (2007) . *Manajemen Sumber Daya Manusia, Daar dan Keberhasilan*. CU. Haji Masagung Jakarta.
- J Supranto, 1998, *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*, AMP YPKM: Yogyakarta.
- Kingkin. "Pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi profesi guruterhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen", <http://mm.unsoed.ac.id/id/content/pengaruh-motivasiberprestasi-dan-kompetensi-profesi-guru-terhadap-kinerja-guru-smp-negeri>. (diakses 3 September 2011).
- Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo, (2003), *Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penterjemah)*, Jakarta: Salemba Empat.
- Kuntjoro, S. 2009. *Komitmen Organisasi*. Diakses dari http://www.epsi-psikologi.com/epsi/industri_detail.asp?id=558, pada tanggal 25-05-2011.
- Lestari ,E.D.2007. *Analisis Daya Saing, Indonesia*. Bogor:Penerbit ITB
- Manulang, (2002). *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- McKenna, E dan Nich, B., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Press. Yogyakarta.
- Meyer, J.P, and Smith C.A(1993). *Commitment Organizational and Occupations :Extension and Tes of Three Component Conceptualization*.*Journal of Applied Psychology*.78:538-55.
- , J.P, (1997). *Commitment Organizational and Occupations :Extension and Tes of Three Component Conceptualization*.*Journal of Applied Psychology*.
- Munandar,dkk, 2004. *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Oktaviani, D. 2009. Pengaruh Media Tanam Dan Asal Bahan Stek Terhadap Keberhasilan Stek Basal Daun Mahkota Nenas (*Ananas comosus* (L.) Merr.). Skripsi. Fakultas Pertanian. Institut Pertanian Bogor .
- Porter, Michael E., 2002, Strategi Bersaing Teknis Menganalisis Industri dan Pesaing, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Rivai, Dh. (2003), Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. Yogyakarta:Kansius.
- Robbins, SP. 2001. Organization Behavior : Concept, Convensus, dan Application, Prentice Hall. Ind. Inc.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- Setiawati dan Zulkaida.(2007). Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender Pada Karyawan di Bidang Kerja Non Tradisional. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Steers, R. M., dan Porter, L. W., 1983. Motivation and work behavior. Edisi 3. United States : McGraw-Hill Book Company.
- Sugiyono, Prof., Dr., 2003, Metode Penelitian, Cetakan Ke-6, Bandung, CV. Alfa Beta
- Triatna,Cepi. 2015. Perilaku Organisasi. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Trisnaningsih, Sri. 2003. Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol 6. No 2. Mei 2003. hal 199-216.



LAMPIRAN A
SEBARAN DATA PENELITIAN



LAMPIRAN B UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011
VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023
VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029
VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035
VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040
/SCALE('Komitmen Karyawan') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability**Notes**

Output Created		25-DEC-2018 10:53:40
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	80 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 /SCALE('Komitmen Karyawan') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>				
Resources	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="text-align: right;">Processor Time</td> <td style="text-align: right;">00:00:00,03</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Elapsed Time</td> <td style="text-align: right;">00:00:00,00</td> </tr> </table>	Processor Time	00:00:00,03	Elapsed Time	00:00:00,00
Processor Time	00:00:00,03				
Elapsed Time	00:00:00,00				

[DataSet0]

Scale: Komitmen Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	80	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,955	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2,63	,891	80
VAR00002	2,59	,822	80
VAR00003	2,69	,722	80
VAR00004	2,54	,913	80
VAR00005	2,40	,922	80
VAR00006	2,36	,945	80
VAR00007	2,53	,856	80

VAR00008	2,65	,828	80
VAR00009	2,66	,762	80
VAR00010	2,81	,797	80
VAR00011	2,69	,836	80
VAR00012	2,74	,823	80
VAR00013	2,71	,996	80
VAR00014	2,54	,941	80
VAR00015	2,50	,994	80
VAR00016	2,63	,933	80
VAR00017	2,61	,864	80
VAR00018	2,73	,856	80
VAR00019	2,63	,848	80
VAR00020	2,64	,767	80
VAR00021	2,56	,744	80
VAR00022	2,68	,854	80
VAR00023	2,70	,833	80
VAR00024	2,76	,875	80
VAR00025	2,76	,846	80
VAR00026	2,79	,741	80
VAR00027	2,89	,779	80
VAR00028	2,64	,917	80
VAR00029	2,69	,949	80
VAR00030	2,59	,964	80
VAR00031	2,63	,848	80
VAR00032	2,74	,853	80
VAR00033	2,70	,770	80
VAR00034	2,65	,843	80
VAR00035	2,75	,819	80
VAR00036	2,73	,856	80
VAR00037	2,55	,967	80
VAR00038	2,69	,922	80
VAR00039	2,76	,815	80
VAR00040	2,79	,791	80

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	103,65	413,344	,397	,955
VAR00002	103,69	410,420	,523	,954
VAR00003	103,59	413,207	,504	,954
VAR00004	103,74	407,031	,561	,954
VAR00005	103,88	408,617	,511	,954
VAR00006	103,91	405,828	,573	,954
VAR00007	103,75	408,139	,568	,954
VAR00008	103,63	407,680	,603	,953
VAR00009	103,61	412,848	,488	,954
VAR00010	103,46	410,834	,528	,954
VAR00011	103,59	407,688	,597	,954
VAR00012	103,54	407,416	,615	,953
VAR00013	103,56	401,388	,655	,953
VAR00014	103,74	405,487	,585	,954
VAR00015	103,78	403,442	,604	,953
VAR00016	103,65	399,268	,762	,952
VAR00017	103,66	403,062	,713	,953
VAR00018	103,55	407,846	,577	,954
VAR00019	103,65	411,167	,484	,954
VAR00020	103,64	413,576	,460	,954
VAR00021	103,71	412,739	,504	,954
VAR00022	103,60	409,230	,538	,954
VAR00023	103,58	409,842	,534	,954
VAR00024	103,51	407,468	,575	,954
VAR00025	103,51	410,557	,504	,954
VAR00026	103,49	410,633	,578	,954
VAR00027	103,39	408,721	,609	,953

VAR00028	103,64	411,069	,447	,954
VAR00029	103,59	401,081	,698	,953
VAR00030	103,69	401,357	,680	,953
VAR00031	103,65	406,408	,626	,953
VAR00032	103,54	405,391	,652	,953
VAR00033	103,58	414,602	,425	,954
VAR00034	103,63	409,604	,534	,954
VAR00035	103,53	409,569	,552	,954
VAR00036	103,55	404,478	,677	,953
VAR00037	103,73	403,873	,611	,953
VAR00038	103,59	402,271	,687	,953
VAR00039	103,51	407,494	,619	,953
VAR00040	103,49	409,114	,588	,954

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
106,28	428,531	20,701	40



LAMPIRAN C UJI NORMALITAS

NEW FILE.
 DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
 NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=y
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created	25-DEC-2018 12:24:58	
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet1 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	80 User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.

<p>Syntax</p>	<p>NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.</p>
<p>Resources</p>	<p>Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,00 Number of Cases Allowed^a 196608</p>

a. Based on availability of workspace memory.



[DataSetI]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Komitmen Karyawan	80	106,28	20,701	71	147

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Karyawan
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	106,28
	Std. Deviation	20,701
	Absolute	,157
Most Extreme Differences	Positive	,157
	Negative	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		1,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,087

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



ONEWAY y BY x
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
/PLOT MEANS

/MISSING ANALYSIS.

Oneway**Notes**

Output Created		25-DEC-2018 12:29:37
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	C: DataSet1 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	80 User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis. ONEWAY y BY x /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /PLOT MEANS /MISSING ANALYSIS.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:01,40 00:00:01,15

[DataSet1] C:

Descriptives**Komitmen Karyawan**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean
					Lower Bound
Diatas 6 Tahun	40	124,85	10,502	1,660	121,49
Diabawah 6 Tahun	40	87,70	7,072	1,118	85,44
Total	80	106,28	20,701	2,314	101,67

Descriptives**Komitmen Karyawan**

	95% Confidence Interval for Mean	Minimum	Maximum
	Upper Bound		
Diatas 6 Tahun	128,21	108	147
Diabawah 6 Tahun	89,96	71	106
Total	110,88	71	147

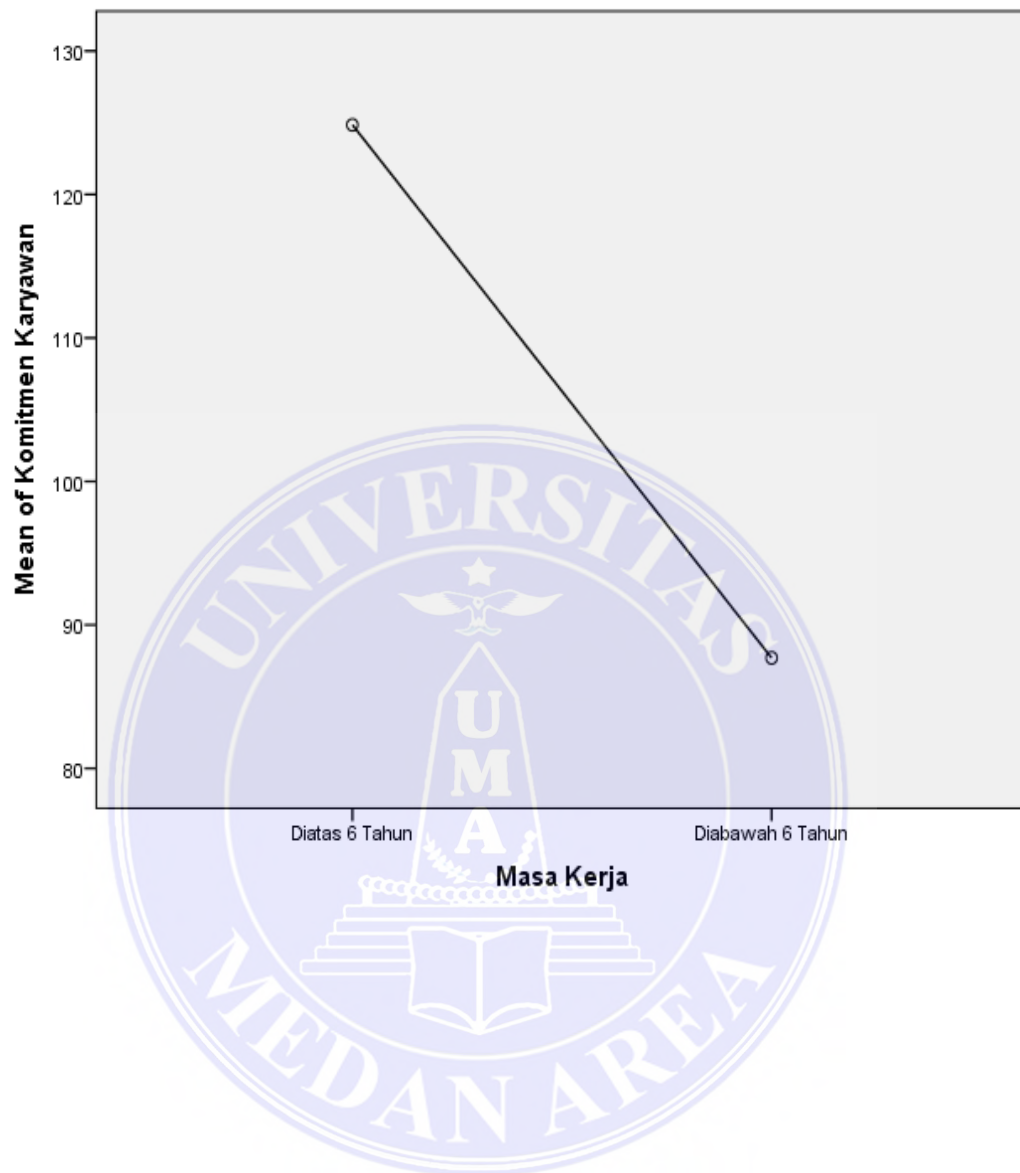
Test of Homogeneity of Variances**Komitmen Karyawan**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
6,058	1	78	,116

ANOVA**Komitmen Karyawan**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	27602,450	1	27602,450	344,396	,000
Within Groups	6251,500	78	80,147		
Total	33853,950	79			

Means Plots





LAMPIRAN E ALAT UKUR PENELITIAN

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Masa kerja :

Petunjuk Pengisian Skala

Skala ini digunakan untuk mengukur komitmen anda terhadap organisasi untuk itu diharapkan anda mengisinya secara benar. Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

- SS** : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (✓) pada lembar jawaban yang tersedia.

Contoh : Saya cepat merasa lelah

SS S TS STS

Tanda ceklis (✓) merupakan seseorang itu merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Lingkungan kerja di perusahaan ini membuat				

	saya nyaman bekerja disini				
2.	Perusahaan tempat saya bekerja tidak membuat saya yakin untuk terus berkarir				
3.	Saya mempunyai kemampuan untuk membuat perusahaan tempat saya bekerja lebih maju				
4.	Saya sering absen dari pekerjaan tanpa memberi kabar kepada pihak perusahaan				
5.	Saya akan sangat kehilangan apabila saya keluar dari perusahaan ini				
6.	Dalam aktivitas kerja seperti seminar tidak sering berpartisipasi				
7.	Saya sering berpartisipasi didalam aktivitas kerja seperti acara rapat atau pelatihan diperusahaan tempat saya bekerja				
8.	Saya tidak mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya				
9.	Saya selalu merapikan alat-alat yang telah saya gunakan				
10.	Saya tidak mampu berkomunikasi dengan baik terhadap pimpinan perusahaan				
11.	Saya merasa menjadi bagian penting dalam perusahaan ini				
12.	Saya tidak percaya perusahaan tempat saya bekerja dapat bersaing dengan perusahaan lain				
13.	Perusahaan tempat saya bekerja membuat saya yakin untuk terus berkarir				
14.	Saya tidak mempunyai kemampuan untuk membuat perusahaan tempat saya bekerja lebih maju				
15.	Setiap diundang, saya selalu hadir mengikuti acara yang diadakan dikantor				
16.	Saya tidak memahami apa saja yang menjadi tanggung jawab saya terhadap perusahaan tempat saya bekerja				
17.	Saya mampu bekerja sama dengan pimpinan untuk menciptakan sistem kerja yang optimal				
18.	Jika waktu istirahat tiba, saya tidak mau diganggu dengan urusan perusahaan				
19.	Seluruh kemampuan yang saya miliki, saya sumbangkan untuk kemajuan perusahaan ini				
20.	Saya berat untuk mengerjakan tugas yang bukan menjadi tanggung jawab saya				
21.	Saya bersedia memberikan tenaga saya untuk perusahaan				
22.	Saya keberatan apabila mendapat tugas lembur dihari libur				
23.	Saya tidak akan meninggalkan kantor karena				

	saya mempunyai tanggung jawab yang tinggi				
24	Tidak banyak keuntungan yang saya peroleh dengan bekerja sebagai karyawan diperusahaan ini				
25	Saya yakin apa yang saya kerjakan diperusahaan ini akan bermanfaat untuk diri saya sendiri dan perusahaan tempat saya bekerja				
26	Saya tidak memahami manfaat dari pekerjaan saya				
27	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya dikantor setelah itu saya akan kembali kerumah				
28	Saya tidak yakin dengan apa yang saya kerjakan dapat bermanfaat				
29.	Saya tidak menyesal telah membuat keputusan bekerja diperusahaan ini				
30	Saya berat untuk mengerjakan tugas yang bukan menjadi tanggung jawab saya				
31	Ketika saya bekerja saya mampu berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan dengan rekan kerja saya di kantor				
32	Saya yakin perusahaan ini dapat mencapai tujuannya meskipun saya tidak bekerja secara sungguh-sungguh				
33	Saya bisa menyesuaikan kemampuan saya dalam mencapai target yang memuaskan saya dalam bekerja				
34	Kepentingan pribadi saya lebih utama daripada pekerjaan saya				
35	Saya bertanggung jawab penuh terhadap laporan kerja yang harus saya selesaikan				
36	Saya malas menghadiri kegiatan yang diselenggarakan pihak perusahaan				
37	Setelah selesai bekerja saya akan merapikan meja kerja saya agar bisa nyaman dalam bekerja				
38	Jika ada kesempatan untuk pindah, saya tidak akan melewatkannya				
39	Saya pasti mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya				
40.	Dalam mencari nasabah saya tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerja saya				

