

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
PADA PT. TOLAN TIGA INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

**OLEH:
MUHAMMAD FATHAN FATHURRAHMAN
14.860.0039**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

i

Document Accepted 10/21/19

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Access from repository.uma.ac.id

JUDUL SKRIPSI : Studi Identifikasi Faktor - faktor yang
Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan
Pada PT. Tolan Tiga Indonesia

NAMA : Muhammad Fathan Fathurrahman

NPM : 14.860.0039

BAGIAN : Psikologi Industri & Organisasi



Tanggal Sidang Meja Hijau

20 September 2019

DI PERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

20 September 2019



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

Dewan Penguji

1. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi
2. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
3. Andy Chandra, S.Psi, M.Psi
4. Hairul Anwar Dalimunthe S.Psi, M.Si

Tanda Tangan

SURAT 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, 2019

METERAI
TEMPEL

F22C9AHF014328551

6000
ENAM RIBURUPIAH

Muhammad Fathan Fathurrahman

14.860.0039

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Fathan Fathurrahman

NPM : 148600039

Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi
Karyawan Pada PT. Tolan Tiga Indonesia**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemiliki Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Universitas Medan Area

Pada Tanggal : 12 Oktober 2019



Yang Menyatakan

(Muhammad Fathan Fathurrahman)

STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT.TOLAN TIGA
INDONESIA

OLEH:

MUHAMMAD FATHAN FATHURRAHMAN

14.860.0039

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor komitmen organisasi karyawan pada PT. Tolan Tiga Indonesia. Komitmen Organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan instansi. Komitmen adalah bentuk loyal yang lebih konkrit yang dapat di lihat dari sejauh mana instansi mencurahkan perhatian gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya instansi mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan pemanen PT. Tolan Tiga Indonesia yang berjumlah 100 orang karyawan. Teknik pengambilan sample menggunakan metode *total sampling* atau sample jenuh. Teknik pengambilan data dengan menggunakan model skala Likert. Analisis data menggunakan analisis uji faktorial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang memiliki kontribusi besar adalah faktor karakteristik pekerjaan dengan persentase sebesar 26 persen atau 0,729, urutan kedua adalah faktor karakteristik struktur dengan presentase 26 persen atau 0,705, urutan ketiga adalah faktor personal dengan presentase 25 persen atau 0,690, dan faktor terakhir adalah pengalaman kerja dengan persentase 23 persen atau 0,634.

Kata kunci: komitmen organisasi; karyawan;

STUDY OF IDENTIFICATION OF FACTORS AFFECTING EMPLOYEE ORGANIZATION COMMITMENTS IN PT. TOLAN TIGA INDONESIA

BY:

MUHAMMAD FATHAN FATHURRAHMAN

14,860.0039

ABSTRACT

This study aims to determine the factors of employee organizational commitment at PT. Tolan Tiga Indonesia. Organizational Commitment is the attitude of employees to remain in the organization and be involved in efforts to achieve the mission, values and objectives of the agency. Commitment is a more concrete form of loyalty that can be seen from the extent to which agencies devote attention to their ideas and responsibilities in the efforts of agencies to achieve organizational goals. This study uses a quantitative approach. The subject of this research was employees of PT. Tolan Tiga Indonesia, amounting to 100 employees. The sampling technique uses the total sampling or saturated sample method. Data collection techniques using a Likert scale model. Data analysis using factorial test analysis. The results of this study indicate that factors that have a large contribution are job characteristics factors with a percentage of 26 percent or 0.729, the second is the characteristic structure factor with a percentage of 26 percent or 0.705, the third order is a personal factor with a percentage of 25 percent or 0.690, and the last factor is work experience with a percentage of 23 percent or 0.634.

Keywords: organizational commitment; employees;

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Studi Identifikasi Faktor - faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Tolan Tiga Indonesia”. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng,M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M,Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M,Si selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Andy Chandra, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan serta yang telah menyediakan waktu untuk bimbingan ditengah rutinitas beliau yang sangat padat dan banyak memberikan arahan dan saran yang sangat bermanfaat dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M,Si selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan penulis banyak hal mengenai psikologi selama penulis mengikuti perkuliahan.
8. Kepada seluruh staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area: Bang Amril, Bang Agus, Kak Isra, Kak Janah, Kak Masnah, Kak Citra, Buk Tris, Buk Tati yang telah banyak membantu penulis dalam urusan administrasi.
9. Kepada karyawan pemanen PT. Tolan Tiga Indonesia (Bukit Maradja Estate) yang telah meluangkan waktunya dalam mengisi alat ukur penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini
10. Yang istimewa dan yang tercinta kepada kedua orang tuaku, Babah Suwandi dan Ibu Alm. Sri Juliati Mulia yang tiada hentinya memberikan doa dan kasih sayangnya serta semangat dan selalu menjadi inspirasi penulis untuk menjadi kebanggaan keluarga.
11. Yang tersayang kedua adikku Muhammad Ihsan Fathurrahim dan Annisa Fitri Husna yang selalu memberikan semangat
12. Terkhusus buat Nadya Syahfitri Pohan terimakasih banyak atas bantuannya yang telah meluangkan waktu untuk membantu dan mengajari penulis dengan sabar sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
13. Buat teman bermain game PUBG yang telah berjuang bermain dari malam hingga subuh Kopet, Dina, Geboy dan Istot.
14. Buat senior yang telah banyak mengajarkan tentang pengalaman yang menarik Bang Iksan Dwi Indrawan Purba dan Bang Agung Akbar.
15. Buat teman-temanku Diah Widiani, Adinda Taniya Pramesti, Rica Kartika Aryani, Widya Wulandari, Rifni Chairani Lubis, Ridha Chairunisa Pulungan,

Dian Anggraini Usman, Ira Syafira Siregar, Tisna Catur Ulfa, Syahnaz Fildzah, Muhammad Ilham, Muhammad Multazam, Dinda Roy Syahputra, Jefry Septian, Irzi Akhmad Juliansyah, Gibran Fadilah. Terima kasih atas segala bantuan berupa motivasi, dukungan, semangat, hiburan, dan juga masukan-masukan yang telah kalian berikan dan bagi yang masih berjuang tetap semangat untuk mengerjakan skripsinya dan teman-teman seperjuangan stambuk 2014 terutama kelas A.

16. Dan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebut satu persatu.

Medan, 1 Juli 2019

Muhammad Fathan. F

14.860.0039

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II.KAJIAN TEORI.....	10
A. Karyawan	10
1. Pengertian Karyawan	10
2. Hak-hak Karyawan.....	10

3. Kewajiban Karyawan	12
4. Fungsi & Peran Karyawan	13
B. Komitmen Organisasi	14
1. Pengertian Komitmen Organisasi	14
2. Faktor Komitmen Organisasi	18
3. Aspek Komitmen Organisasi	21
4. Ciri-ciri Komitmen Organisasi	23
5. Model Komitmen Organisasi	24
6. Dampak Komitmen Organisasi	25
C. Studi Identifikasi Faktor Komitmen Organisasi.....	27
D. Kerangka Konseptual.....	30
BAB III. METODE PENELITIAN.....	31
A. Tipe Penelitian	31
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
C. Definisi Oprasional	31
D. Subjek Penelitian.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Analisis Data	34
G. Metode Analisis Data.....	36
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	38
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	38
B. Persiapan Penelitian	39
C. Pelaksanaan Penelitian	41

D. Analisis data dan Hasil Penelitian.....	44
E. Pembahasan.....	47
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	51
A. Simpulan	51
B. Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA	54

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

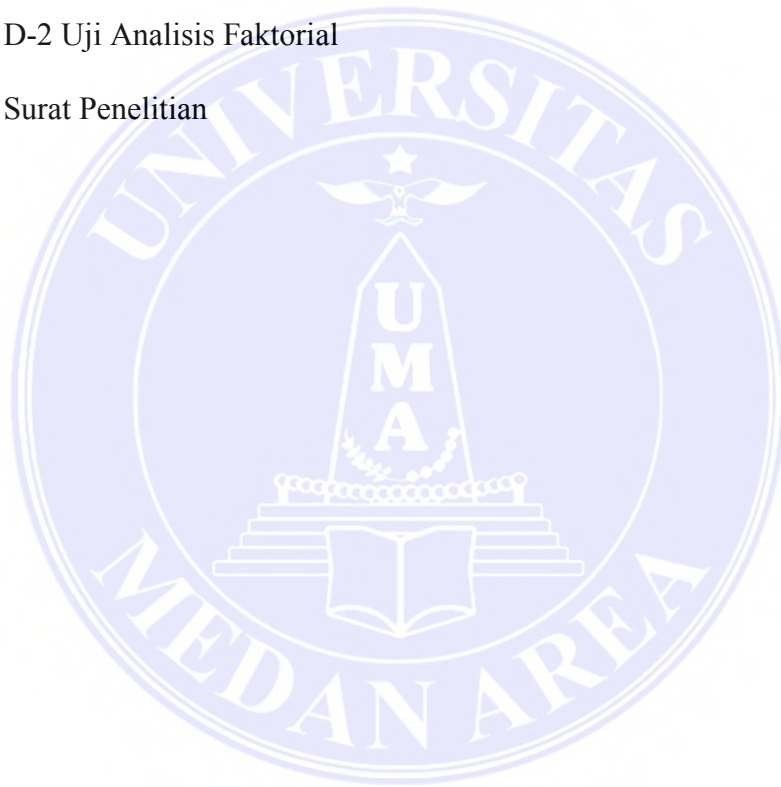
Tabel 1 Distribusi Penyebaran Skala Komitmen Organisasi sebelum uji coba ..	41
Tabel 2 Populasi dan Sampel	42
Tabel 3 Distribusi Penyebaran Skala Komitmen Organisasi setelah uji coba	43
Tabel 4 Perhitungan Reliabilitas	44
Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	45
Tabel 6 Hasil Uji KMO dan <i>Barlett's Test</i>	45
Tabel 7 Rangkuman Perhitungan Analisis <i>Faktor Komitmen Organisasi</i>	46
Tabel 8 Simpulan Tabel Faktor Komitmen Organisasi.....	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

- A. Angket
- B. Data Penelitian
- C. Uji Validitas dan Reliabilitas
- D. Uji Asumsi
 - D-1 Uji Normalitas
 - D-2 Uji Analisis Faktorial
- E. Surat Penelitian



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan hampir disemua aspek kehidupan manusia. Selain manfaat bagi kehidupan manusia di satu sisi perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka organisasi perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Organisasi terdiri dari beberapa elemen salah satunya adalah sumber daya manusia. Efisien pelaksanaan organisasi tergantung pada pengelolaan dan pendayagunaan manusia, itulah sebabnya setiap organisasi harus mampu bekerja secara efektif dan harus mampu memecahkan bermacam persoalan sehubungan dengan pengelolaan SDM untuk mencapai komitmen organisasi (Melia & Anggraini, 2011).

Menurut Sutrisno (2010) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan pekerja merefleksikan kekuatan dan kesetiaan pekerja pada organisasi/perusahaan. Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki komitmen tinggi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Komitmen

organisasi yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Hal ini terjadi karena individu dalam organisasi merasa ikut memiliki organisasinya. Sedangkan komitmen organisasi yang rendah menyebabkan individu tersebut hanya mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya sehingga pada akhirnya kinerja individu tersebut akan rendah pada organisasinya.

Di Indonesia contohnya, banyak sekali perusahaan berkembang yang mengharapkan memiliki tenaga kerja yang berkomitmen. Salah satu contoh perusahaan tersebut adalah PT. Tolan Tiga Indonesia yang merupakan perusahaan milik swasta asing yang bergerak dalam bidang perkebunan. Perusahaan ini mempunyai salah satu perkebunan yang letaknya di Kabupaten Labuhan Batu dengan nama Kebun Parlbian Estate. Perkebunan Parlbian Estate menghasilkan produk kelapa sawit yang dipasarkan keluar negeri maupun secara lokal, oleh karena itu memiliki hasil produksi yang berkualitas dan kuantitas ekspor.

PT. Tolan Tiga Indonesia adalah sebuah perusahaan yang menggantungkan seluruh proses kerjanya pada pekerja lapangan mereka, sebab dari hasil tenaga pekerja lapanganlah pihak pabrik bisa melakukan pengolahan. Untuk itu pihak perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya untuk mencapai komitmen organisasi yang baik dari karyawan. Pihak perusahaan harus mengupayakan untuk memberikan perlakuan yang baik kepada karyawan. Selain dari memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan yang dianggap mampu untuk meningkatkan komitmen, perusahaan juga harus memperhatikan persoalan lain

yang dapat menimbulkan munculnya fenomena mengenai berkurang atau menurunnya komitmen organisasi karyawan pemanen atau lapangan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan karyawan pemanen, mereka merasa tidak terlalu berkomitmen dengan perusahaan karena menganggap bahwa usia mereka masih produktif dan berpeluang untuk bekerja ditempat lain, kepuasan kerja yang dirasa belum maksimal didapatkan dan juga tantangan dalam bekerja yang dirasa terlalu berbahaya dan keinginan untuk mencoba jenis pekerjaan lain sebagai pengalaman kerja juga menjadi alasan karyawan pemanen merasa komitmen mereka dengan perusahaan menurun, selain dari penjelasan tersebut, selama observasi terdapat beberapa karyawan pemanen khususnya yang masih muda, kurang disiplin dalam bekerja. Karyawan yang masih muda sering sekali melanggar peraturan kantor, seperti tentang keterlambatan, ketelitian dalam proses pemanenan, susah diatur, dan merasa sudah mahir dalam bekerja padahal masih butuh bimbingan.

Berikut adalah kutipan wawancara kedua peneliti dengan karyawan pemanen PT. Tolan Tiga Indonesia sebagai berikut:

Ada beberapa hal yang membuat kami merasa tidak memiliki komitmen organisasi yang besar dengan perusahaan, bagi kami para pekerja yang masih muda dan usia kami juga masih produktif, seharusnya kami bias menghabiskan waktu kami menjajal pekerjaan-pekerjaan baru yang mungkin lebih baik dari ini. Ada beberapa hal yang membuat kami tidak puas bekerja disini. Lalu juga tantangan yang kami hadapi dalam bekerja juga cukup beresiko, keselamatan kerja itu kan penting, Cuma terkadang pihak perusahaan tidak menyediakan perlengkapan itu, salah-salah ketimpa janjangan sawit kan gak lucu. Jadi ya kalau ada kesempatan untuk berpindah, kenapa enggak dicoba. Kan bisa menambah pengalaman kerja juga kalau bisa bekerja dibanyak tempat. Udah gitu kan, karna kami juga ngerasa belum puas dengan pekerjaan ini, rasa kelekatan atau kesetiaan sama perusahaan juga enggak muncul, jadi bagi kami organisasi ini atau perusahaan ini ya hanya wadah untuk bekerja aja enggak ada yang lebih gitu sehingga loyalitas sama perusahaan pun ya sekedarnya ajalah (wawancara, November 2018)

Dari hasil wawancara tersebut, terlihat bahwa ada beberapa faktor yang membuat karyawan pemanen merasa kurang berminat bekerja atau menetap di perusahaan. Yang pertama adalah faktor usia, seorang karyawan yang telah memasuki dewasa usia 25 tahun stabil sehingga akan membuat karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Retno, 2006). Selain itu kepuasan kerja yang belum didapat juga menjadi penghambat timbulnya loyalitas, rasa memiliki dan keterikatan antara karyawan dengan organisasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi menurunnya komitmen organisasi adalah lingkungan kerja yang mereka hadapi. Resiko-resiko yang dimiliki dalam bekerja, dianggap terlalu berbahaya bagi para karyawan pemanen yang masih muda. Sedarmayanti (dalam Andri & Saputro, 2017) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Faktor kedua yang mempengaruhi menurunnya komitmen organisasi karyawan adalah kepuasan kerja. Karyawan merasa belum menemukan kepuasan kerja selama berada diperusahaan (seperti mengenai kepuasan dalam gaji, kepuasan dalam hubungan sosial dengan sesama rekan kerja dll), Hal itu merupakan salah satu bagian dari penghambat atau hal yang mempengaruhi menurunnya komitmen organisasi karyawan menurut Stum (dalam Adolfina, 2016) yang mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi menurunnya komitmen organisasi karyawan pemanen adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan berapa lama seseorang bekerja dalam organisasi. Semakin lama masa kerja seseorang dalam suatu perusahaan maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmennya terhadap perusahaan. Pengalaman kerja yang berkaitan dengan komitmen terhadap organisasi adalah menyangkut seberapa percaya bahwa organisasi memperhatikan minatnya, merasakan ada kepatuhan dan seberapa besar harapan karyawan dapat terpenuhi dalam pekerjaan (Retno, 2006). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2009) menyatakan bahwa memang benar ada pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi.

Ketiga faktor diatas merupakan sebagian dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan sehingga menjadi rendah khususnya di PT. Tolan Tiga Indonesia, sebagian karyawan memberikan argumennya masing-masing mengenai hal-hal apa yang membuat komitmen organisasi mereka dengan perusahaan menurun. Pada hasil observasi dan penelitian, ketiga faktor yang dikemukakan diatas seperti faktor lingkungan kerja, faktor pengalaman kerja dan faktor kepuasan kerja yang menjadi sebagian faktor yang membuat rendahnya komitmen organisasi karyawan. Karyawan pemanen merasa faktor lingkungan kerja menjadi faktor yang membuat rendahnya komitmen dikarenakan selama mereka bekerja, lingkungan kerja yang mereka jalani setiap hari dirasa cukup beresiko untuk dijalani karena cukup berbahaya, selanjutnya faktor pengalaman kerja menjadi faktor yang membuat rendahnya komitmen karena para karyawan pemanen merasa bahwa bekerja diperusahaan tersebut tidak ada jenjang karirnya, mereka tidak ingin hanya terpaku pada satu bidang saja, sehingga tidak menambah

pengalaman dan terakhir faktor kepuasan kerja menjadi faktor yang membuat rendahnya komitmen organisasi dikarenakan karyawan pemanen merasa bahwa penghasilan yang mereka dapatkan tidak begitu cukup untuk menanggulangi kebutuhan rumah tangga yang terus meningkat sehingga dari hasil observasi ketiga faktor tersebut cukup menggambarkan rendahnya komitmen organisasi karyawan.

Selain dari ketiga faktor diatas, berdasarkan teori komitmen organisasi itu sendiri, karyawan pemanen merasa bahwa perilaku mereka yang masih mau bekerja dengan perusahaan meskipun adanya ketidaksesuaian karyawan dengan perusahaan menjadi gambaran bahwa pihak karyawan masih mau memihak kepada perusahaan dan menunjukkan loyalitas mereka, sekalipun dirasa banyak terjadi kekurangan.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas peneliti tertarik untuk melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan pemanen selain dari faktor personal seperti kepuasan kerja yang kurang dirasakan oleh karyawan, faktor karakteristik pekerjaan seperti tantangan dalam bekerja yang terlihat dalam observasi dan wawancara dimana karyawan merasa pekerjaannya terlalu beresiko dan pengalaman kerja kerja karyawan khususnya karyawan yang muda yang menjadikan pekerjaan ini adalah batu loncatan saja karena berpikiran bahwa dari pada menganggur ya lebih baik dijalani saja, namun hal itu tidak terjadi pada semua karyawan, peneliti melihat, masih banyak pekerja yang bertahan dan melakukan pekerjaan sepenuh hati sehingga peneliti ingin melihat lebih dalam apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi mereka sehingga tetap bertahan untuk tetap terus bekerja.

Karyawan pemanen memiliki usia yang beragam, ada yang 25 tahun keatas dan ada yang 45 tahun keatas. Untuk karyawan pemanen yang sudah berusia 45

tahun keatas, merasa bahwa meskipun pekerjaan ini beresiko tapi mereka tetap mengerjakannya sebab hidup harus terus berjalan dan ada kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi, baik untuk diri sendiri maupun keluarga sehingga pekerjaan ini masih terus mereka lakukan. Mengenai kepuasan kerja, para pekerja yang berusia 45 tahun keatas ini memiliki tanggapan beragam, ada yang tidak puas karena gaji (yang dirasa oleh mereka kurang cukup jika dibandingkan dengan kebutuhan rumah tangga yang banyak), rekan kerja dsb.

Hasil observasi dan wawancara ini terlihat bahwa di PT. Tolan Tiga Indonesia tidak semua karyawan memiliki komitmen dengan perusahaan terutama karyawan pemanen yang belum merasakan komitmen dalam bekerja. Berbagai alasan yang mereka berikan untuk memaknai seperti apa bentuk komitmen mereka dengan perusahaan saat ini. Untuk itu peneliti ingin mencari tahu seberapa besar pengaruh dari faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan pemanen.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul penelitian yaitu, *“Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di PT. Tolan Tiga Indonesia”*.

B. Identifikasi Masalah

Bagi perusahaan yang memiliki konsentrasi pada sebuah hasil produksi, maka penting untuk memperhatikan komitmen organisasi pada karyawan, terutama karyawan lapangan. Hal tersebut dilakukan, agar tercipta hubungan yang saling menguntungkan antara pihak perusahaan dengan karyawan. Karyawan yang merasa tidak menemukan atau mendapatkan keinginannya dalam bekerja akan sulit untuk

berkomitmen dengan perusahaan. Begitu juga karyawan lapangan PT. Tolan Tiga Indonesia, mereka memiliki alasannya masing-masing yang membuat mereka tetap berkomitmen untuk bekerja diperusahaan, atau memilih hengkang atau keluar dari perusahaan. Seperti halnya tidak mendapatkan penjelasan mengenai kenaikan golongan jabatan yang jelas, resiko dalam pekerjaan yang dirasa terlalu berbahaya, tingkat pendidikan yang mendapat perbedaan, serta besar kecilnya organisasi yang mereka miliki menjadi beberapa alasan mereka untuk berkomitmen atau tidak berkomitmen.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini dibatasi permasalahan yang akan diteliti adalah “*Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia*”, dengan batasan masalah hanya kepada faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan pemanen di PT. Tolan Tiga Indonesia afdeling 1 di Pematang Siantar, dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti merumuskan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan penelitian berupa, “*Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen Organisasi Karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia?*”.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen Organisasi Karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan atau informasi kepada PT. Tolan Tiga Indonesia mengenai komitmen organisasi karyawan pihak perusahaan. Dalam bidang ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, untuk memperluas khazanah ilmu pengetahuan dan semua jenis pengetahuan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan bagi Perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan terutama karyawan lapangan agar dapat dipenuhi kebutuhannya, sehingga dapat memperbaiki hubungan karyawan dengan perusahaan dalam hal komitmen organisasi.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil kerjanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Hasibuan (2009) mengatakan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

2. Hak-Hak Karyawan

Menurut Ernawan (2007), yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.

Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut:

1. Hak mendapat upah/gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 s/d 97 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah)
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9-30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan
6. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
7. Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir; yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh Majikan (Pasal 150 – 172 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)

8. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6 – 115 Undang-undang No. 2 Tahun 2004).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hak-hak karyawan terdiri dari hak atas upah, hak untuk pembinaan, hak untuk bebas memilih, hak untuk melakukan perundingan, hak istirahat tahunan dan hak perlindungan

3. Kewajiban Karyawan

Menurut Ivonne (2009) dalam perusahaan karyawan memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti:

- a. Melaksanakan Pekerjaan dengan baik

Seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.

- b. Kepatuhan pada Aturan Perusahaan

Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.

c. Menciptakan Ketenangan Kerja

Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan.

Dari ketiga kewajiban karyawan tersebut, kesimpulannya adalah setiap karyawan harus mampu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan menciptakan ketenangan dalam kerja dan diharapkan karyawan menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.

4. Fungsi dan Peran Karyawan

Menurut Soedarjadi (2009). Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya:

- a) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- b) Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi
- c) Kelangsungan perusahaan.
- d) Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- e) Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman

dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Nitisemito (2010) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan pegawai merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan pegawai pada organisasi/instansi. Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi.

Dalam dunia kerja komitmen pegawai memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Namun demikian, tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting bagi organisasi agar tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Menurut Robbins (2007), menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan pegawai (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi. Griffin (dalam Munandar, 2008), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada, organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Menurut Nasution (dalam Pardede, 2007) menyatakan komitmen organisasi adalah pengikat antara individu dengan suatu organisasi, gagasan atau proyek yang diwujudkan dalam mendedikasikan dirinya bagi pencapaian misi organisasi tersebut.

Mowday (dalam Sopiah, 2008) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya

kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Menurut Sunarto (2005) organisasi yang berbasis komitmen akan merancang pekerjaannya lebih luas daripada sebelumnya untuk memadukan perencanaan dan implementasinya, serta memperbaiki operasi, bukan hanya mempertahankan yang sudah berjalan saja. Sunarto juga menjelaskan langkah-langkah untuk meningkatkan komitmen organisasi yaitu:

- a) Melibatkan karyawan dalam mendiskusikan tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b) Berbicara kepada para anggota tim secara informal dan formal mengenai apa yang sedang terjadi di dalam departemen dan rencanakanlah masa depan yang akan mempengaruhi mereka.
- c) Melibatkan anggota tim dalam menetapkan harapan bersama.
- d) Mengambil langkah untuk meningkatkan kualitas kerja dalam organisasi, cara melakukan pekerjaan, cara mendesain pekerjaan, gaya manajemen serta lingkup partisipasi.
- e) Membantu karyawan mengembangkan ketrampilan dan kompetensinya.
- f) Jangan memberi janji-janji kepada karyawan bahwa perusahaan akan berusaha semampunya untuk memberi kesempatan kerja dan berkembang.

- g) Kerangka berpikir karyawan tidak selalu sama dengan kerangka berpikir organisasi. Agar pandangan organisasi bisa diterima karyawan, organisasi harus bisa menjadi kepercayaan.

Menurut Sunarto (2005) dalam banyak organisasi ketidak konsistenan antara ucapan dan perbuatan akan merusak kepercayaan, menimbulkan sinisme dari pegawai dan akan membuktikan bahwa ucapan manajemen tidak sejalan dengan perbuatannya. Membangun kepercayaan merupakan satu-satunya cara untuk menciptakan komitmen. Komitmen organisasional merupakan rasa untuk tetap mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi dan tetap berusaha dengan segala kemampuannya demi tercapainya tujuan dan kepentingan organisasi.

Robbins dan Timothy (2008) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan pegawai yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Komitmen organisasi adalah hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan, maupun kelompok kerja. Komitmen pegawai sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri Lambert *et al*, dalam Wibawa (2015). Indikator yang digunakan untuk menilai komitmen organisasi adalah:

- 1) Rasa memiliki terhadap organisasi
- 2) Rasa lekat dengan organisasi.
- 3) Arti organisasi secara pribadi
- 4) Tidak akan meninggalkan organisasi.

5) Bangga dengan organisasi

6) Loyalitas

Sedangkan Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2008) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

- a. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Jadi, komitmen organisasi adalah sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan instansi. Komitmen adalah bentuk loyal yang lebih konkrit yang dapat di lihat dari sejauh mana instansi mencurahkan perhatian gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya instansi mencapai tujuan organisasi, sedangkan untuk indikator komitmen organisasi dapat disimpulkan yaitu terdapat rasa bangga terhadap organisasi, rasa memiliki, loyalitas, kemauan dan kebanggaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pada karyawan tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui suatu proses yang begitu panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor, Steers dalam Sopiah (2008) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya di dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Stum (dalam Adolfina, 2016) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional:

- a. budaya keterbukaan
- b. kepuasan kerja
- c. kesempatan personal untuk berkembang
- d. arah organisasi dan
- e. penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

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

1. Faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap karyawan.

4. Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen antara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

Menurut Steer dan Porter (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

- a. Faktor personal meliputi *job expectation, psychological contract, job choice factor*, dan karakteristik personal (kepribadian). Sebab keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

- b. Faktor organisasi, meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.

- c. *Non-organizational factors*, yang meliputi *avalibleity of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah: Faktor personal, Faktor organisasi dan Faktor yang bukan bersal dari organisasi.

3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (dalam Sianipar dan Haryanti, 2014), mendefinisikan komitmen organisasi dalam tiga tema pertama komitmen sebagai suatu kelekatan afeksi karyawan terhadap organisasi, kedua komitmen dipandang sebagai biaya

yang timbul jika meninggalkan organisasi dan yang ketiga komitmen sebagai suatu kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi. Berdasarkan ketiga tema tersebut maka Meyer dkk, Meyer dan Allen (dalam Sianipar dan Haryanti, 2014) mengajukan tiga konsep komponen komitmen organisasi, yaitu:

a. Komitmen afektif menunjukkan suatu kelekatan secara emosi maupun psikologis dan hasrat untuk mengidentifikasikan diri dengan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen afektif yang tinggi merasa bahwa organisasinya baik dan dijadikan sebagai bagian dari konsep diri. Faktor yang menyebabkan munculnya model komitmen ini adalah hal-hal yang meliputi karakteristik personal, kondisi kerja dan pengalaman selama bekerja. Menurut Allen dan Meyer komitmen afektif didefinisikan sebagai suatu keadaan secara afektif atau emosional terhadap organisasi dimana kekuatan komitmen individu diidentifikasikan dengan keterlibatan dan kenyamanan anggota organisasi.

b. Komitmen kontinuitas individu menyadari suatu kondisi yang membatasi alternatif yang sebanding dengan organisasinya sehingga individu merasa perlu untuk selalu mempertimbangkan untung rugi pada karyawan bila harus meninggalkan organisasi. Kondisi ini lebih dipengaruhi oleh faktor usia, masa kerja, intensi untuk keluar dari organisasi. Komitmen kontinuitas dapat diartikan sebagai keterikatan yang konsisten dalam beraktivitas didasarkan pada penghargaan individu terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan.

c. Komitmen normatif komponen yang timbul sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi yang menekankan kepatuhan untuk setia kepada pemberi kerja karena kompensasi yang diterima (misalnya beasiswa tugas belajar) sehingga membuat individu merasa wajib untuk membalasnya. Morrow (dalam Farkas dan Tetrick

1989) menggambarkan sikap terhadap komitmen organisasi digambarkan dalam tiga komponen, yaitu: keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk memberikan kemampuannya untuk kepentingan organisasi dan keinginan untuk tetap berada diorganisasi. Diasumsikan bahwa komitmen merupakan gambaran sikap secara menyeluruh tentang organisasi, dimana kepuasan seseorang digambarkan sebagai respon afektif terhadap pekerjaan. Hasil penelitian yang menunjukkan kekonsistenan antara tiga model komitmen yang dapat digeneralisasikan terhadap semua jenis pekerjaan pada semua sektor seperti ekonomi (Snape dan Redman, 2002).

- a. Komponen afektif: seseorang menjadi anggota organisasi karena dia menginginkan sesuatu, hal ini meliputi keadaan emosional dari karyawan untuk menggabungkan diri, menyesuaikan diri, dan berbaur 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 ketiga aspek komitmen tersebut di atas, maka antara aspek yang satu dengan yang lain saling berhubungan, sehingga organisasi sering menggunakan ketiga pendekatan tersebut untuk mengembangkan komitmen kerja pada karyawan.

4. Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Hunt and Morgan (1994) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila:

- a. memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi.
- b. Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi
- c. Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Steers dan Black (1994) memiliki pendapat yang hampir senada. Dia mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bisa dilihat dari ciri-cirinya sebagai berikut:

- a. Adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
- b. Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi
- c. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

Sopiah (2008) secara konseptual, komitmen organisasi ditandai dengan beberapa hal yaitu:

- a. adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi
- b. adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi
- c. adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwasanya seorang yang memiliki keinginan yang kuat, kesediaan berusaha demi organisasi, dan keyakinan dalam organisasi maka ia termasuk anggota yang memiliki komitmen yang tinggi

atau berkomitmen dalam organisasi/kelompoknya. Ketika seseorang telah berkomitmen dalam suatu organisasi atau kelompok berarti ia harus menyesuaikan diri dengan nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam organisasi tersebut. Dan juga menyamakan langkah untuk menuju suatu tujuan yang sama.

5. Model Pengukuran Komitmen Organisasi

Narimawati (2007) komitmen organisasi diukur berdasarkan tingkat kekerapan identifikasi dan keterkaitan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik:

- a) Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi,
- b) Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.
- c) Adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut.

Kemudian mengembangkan suatu skala yang disebut *self report scales* untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen, yaitu:

- a) Penerimaan terhadap tujuan organisasi,
- b) Keinginan untuk bekerja, dan
- c) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa, model pengukuran komitmen organisasi adalah adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi dan berhasrat untuk menjadi

bagian organisasi, adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diorganisasi tersebut dengan bekerja sungguh-sungguh.

6. Dampak dari Komitmen Organisasi

Dampak komitmen organisasional menurut Sopiah (2008) ditinjau dari dua sudut, yaitu:

1. Ditinjau dari sudut pandang organisasi

Pegawai yang memiliki komitmen rendah akan berdampak pada tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi, rendahnya kualitas, dan kurangnya loyalitas pada organisasi.

2. Ditinjau dari sudut pandang pegawai

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut.

Selain itu dampak komitmen organisasi menurut () yaitu:

Komitmen karyawan dalam organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Komitmen organisasi ini akan mempunyai dampak terhadap seluruh kegiatan organisasi yaitu:

- a. Dampak komitmen organisasi terhadap karyawan. Bila komitmen organisasi seorang karyawan tinggi maka akan berpengaruh terhadap perkembangan karirnya di perusahaan, lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya menurun dan bersikap loyal terhadap perusahaan. Bila komitmen organisasi seorang karyawan rendah maka kinerja karyawan menurun, prestasi kerja rendah, tingginya absensi, bermalas-malasan dalam bekerja.

b. Dampak komitmen organisasi terhadap perusahaan. Bila komitmen organisasi seorang karyawan tinggi maka akan memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja. Bila komitmen organisasi seorang karyawan rendah maka akan berdampak pada *turn over*, tingginya absensi, tindakan kerusuhan yang mengakibatkan reputasi perusahaan menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan menurunnya laba perusahaan.

Adapun perilaku-perilaku karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi menunjukkan perilaku seperti:

1. Melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok di organisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku.
2. Meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dari organisasi serta peduli akan citra organisasi.
3. Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi dan tujuan organisasi serta membuat pilihan dan prioritas untuk memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi.
4. Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dampak dari komitmen organisasi bisa berdampak pada organisasi, karyawan, perusahaan ataupun pegawai.

C. Studi Identifikasi Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan

Dalam dunia kerja komitmen organisasi merupakan hal yang penting untuk di kaji. Menurut Mowday (dalam Sopiah, 2008) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut. Diharapkan nantinya kepada karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia (Sipef), khususnya karyawan lapangan memiliki komitmen organisasi yang baik dalam bekerja. Menurut Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain:

1. Faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, kepemimpinan, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap karyawan.

4. Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi.

Selain dari pendapat diatas, komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor, Allen & Meyer dalam Riadi (2017) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Karakteristik Pribadi Individu, karakteristik pribadi terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.
2. Karakteristik Organisasi, yang termasuk dalam karakteristik organisasi itu sendiri yaitu: struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.
3. Pengalaman kerja, sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pimpinannya.

Lalu Stum (dalam Adolfina, 2016) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional:

- a. budaya keterbukaan
- b. kepuasan kerja

- c. kesempatan personal untuk berkembang
- d. arah organisasi dan
- e. penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Sehingga dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi meliputi, faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktural, dan pengalaman kerja.



D. Kerangka Konseptual

KARYAWAN

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan
(Minner, dalam Sopiah, 2008)

1. Faktor personal
 - a. Usia
 - b. Pendidikan
 - c. Pengalaman kerja
 - d. Kepribadian
2. Karakteristik pekerjaan
 - a. Lingkungan jabatan
 - b. Tantangan dalam pekerjaan
 - c. Konflik peran
 - d. Tingkat kesulitan dalam pekerjaan
3. Karakteristik struktur
 - a. Ukuran organisasi
 - b. Bentuk organisasi
 - c. Kehadiran serikat pekerja
 - d. Tingkat pengendalian karyawan
4. Pengalaman kerja
 - a. Masa kerja
 - b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
 - c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan



UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam pembahasan metode penelitian ini akan diuraikan tentang A) Tipe penelitian, B) Identifikasi Variabel Penelitian, C) Definisi Operasional Variabel Penelitian, D) Subjek Penelitian, E) Teknik Pengumpulan Data, F) Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur, G) Analisis Data.

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuantitatif, maksudnya bahwa dalam menganalisis data dengan menggunakan angka-angka, rumus, atau model matematis berdasarkan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Neuman (2003), prosedur yang biasa digunakan dalam penelitian kuantitatif ada tiga yaitu : eksperimen, survei, dan content analisis. Berdasarkan klasifikasi yang dikemukakan oleh Neuman (2003) tersebut, maka tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian survai karena yang ingin dilakukan adalah melakukan studi analisis terhadap suatu masalah.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang menjadi inti penelitian ini adalah “faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia”.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel penelitian lebih terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun definisi operasional dari variabel penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan instansi. Komitmen adalah bentuk loyal yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana instansi mencurahkan perhatian gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya instansi mencapai tujuan organisasi. Adapun alat ukur yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi menggunakan faktor-faktor komitmen organisasi antara lain: faktor personal (seperti usia, pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian), karakteristik pekerjaan (seperti lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan), karakteristik struktur (seperti ukuran organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian karyawan) serta pengalaman kerja (seperti masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan dan penguasaan terhadap peralatan dalam pekerjaan)

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiono (2008) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2006) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian atau total sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan pemanen PT. Tolan Tiga Indonesia afdeling 1 di Pematang Siantar.

2. Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono (2009) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik

tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus atau sampling jenuh (*total sampling*). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pemanen pada PT. Tolan Tiga Indonesia afdeling 1 di Pematang Siantar yang berjumlah 100 orang.

E. Metode Pengambilan Data

Metode pengambilan data dalam penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan metode, yaitu:

a. Metode Skala

Dalam penelitian ini diperoleh melalui metode skala. Menurut Azwar (2012) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui skala *likert* yang digunakan untuk menilai persepsi pengembangan karier.. Menurut Azwar (2012), terdapat beberapa karakteristik skala psikologi, yaitu:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkapkan indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.
2. Atribut psikologi diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku sedangkan indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem, maka skala psikologi selalu berisi banyak aitem.

3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang yang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

Dalam penelitian ini, akan digunakan satu macam skala, yaitu skala komitmen organisasi

1. Skala Komitmen Organisasi

Adapun skala komitmen organisasi disusun berdasarkan Minner (dalam Sopiah, 2008) yaitu: (a) faktor personal (b) karakteristik pekerjaan (c) karakteristik strukture (d) pengalaman kerja. Skala Ini disusun dengan model skala Likert yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk *favourable* dan *unfavorable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 4, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 1, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 4.

F. Analisis Data

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2003). Dengan

memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpulan data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpulan data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas Alat Ukur

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukur, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2004).

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai pengertian ketetapan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya (Azwar, 2012). Artinya, validitas menunjuk pada sejauhmana skala itu mampu mengungkap dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang ia rancang untuk mengukurnya. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Munir, 2015)

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(N\sum X^2 - (\sum X)^2)][(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien koreksi antara butir dengan total
$\sum X^2$	= Jumlah kwadrat dengan nilai butir
$\sum Y^2$	= Jumlah kwadrat nilai total
$\sum XY$	= Jumlah hasil skor X dan Y
N	= Jumlah subjek

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya (Azwar dalam Munir 2015) menyebutkan bahwa hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Analisis reliabilitas alat ukur menggunakan rumus Alpha. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_{11} = koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

k = jumlah instrument pertanyaan

$\sum S_i^2$ = jumlah varians dari tiap instrument

$\sum X^2$ = varians dari keseluruhan instrument

G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini bersifat deskriptif, karena bertujuan untuk melihat jawaban dari setiap faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia (Sipef). Keseluruhan analisis data dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dan dapat dikerjakan dengan bantuan program komputer yaitu *SPSS for Windows*. Rumus F% sebagai berikut:

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Jumlah Jawaban Tiap Skala}}{\text{Total Jawaban setiap Faktor}} \times 100\%$$

Selanjutnya setelah diketahui persentase setiap faktor dilakukan perhitungan frekuensi untuk jumlah setiap faktor dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Frekuensi} = \frac{\text{presentase}}{100} \times N$$



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi pihak-pihak terkait, yaitu sebagai berikut:

A. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Dari keempat faktor komitmen organisasi yang diteliti, faktor yang paling mempengaruhi adalah karakteristik pekerjaan dengan kontribusi sebesar 0,729 atau 26%, diposisi kedua ada faktor karakteristik structural dengan kontribusi sebesar 0,705 atau 26%, posisi ketiga adalah faktor personal dengan kontribusi sebesar 0,690 atau 25%, dan faktor terakhir yang paling rendah adalah faktor pengalaman kerja dengan kontribusi sebesar 0,634 atau 23%.

2. Berdasarkan uji KMO terlihat angka KMO *Measure of sampling Adequacy* (MSA) adalah 0,517 yang artinya sampel yang digunakan kecukupan dan Angka KMO dan *Bartlett's Test* (yang tampak pada nilai *chi-square*) sebesar 85,290 yang artinya korelasi variable layak.

Tabel 8
Simpulan Hasil Penelitian Faktor

No.	Faktor-Faktor	Kontribusi	Persen
1.	Faktor Personal	,690	25%
2.	Karakteristik Pekerjaan	,729	26%
3.	Karakteristik Struktural	,705	26%
4.	Pengalaman Kerja	,634	23%
Total		2,758	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari keempat faktor yang ada, faktor karakteristik pekerjaan paling mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan dalam bekerja, disusul dengan faktor karakteristik struktural, faktor personal dan pengalaman kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka simpulan yang telah dibuat dan yang dapat disarankan peneliti adalah sebagai berikut:

a. Subjek Penelitian

Untuk bisa lebih melakukan pekerjaan sepenuh hati (seperti bersedia lembur jika diperlukan, ikut berpartisipasi dalam kegiatan kantor dll) dan berkomitmen dengan perusahaan agar memperoleh hasil yang baik dalam bekerja dan lebih memiliki keterikatan dengan perusahaan untuk kelangsungan kegiatan kerja dan perusahaan memperoleh keuntungan.

b. Pihak Perusahaan

Pihak perusahaan diharapkan lebih mampu memenuhi tuntutan para pekerja (seperti menyediakan permintaan karyawan mengenai peralatan kerja yang

berstandar, memperhatikan kesejahteraan karyawan dan mau melakukan komitmen terbuka dengan karyawan) agar tercipta hubungan yang harmonis antara pekerja dengan perusahaan, dan mengupayakan agar karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja seperti merasakan adanya perhatian lebih pihak perusahaan terhadap kesehatan karyawan dengan menyediakan peralatan keselamatan kerja yang berstandar baik, pengawasan dari pihak perusahaan yang terjamin agar semakin meningkatkan komitmen organisasinya.

c. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk melanjutkan penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti meneliti mengenai komitmen organisasi karyawan. Kemudian disarankan untuk peneliti selanjutnya melihat perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilyan, Bram. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Penempatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau di Pekanbaru*. Jom Fekon Vol.4. No.1. Universitas Riau
- Alex S. Nitisemito, (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- As'ad, (1995). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Azwar, S. (2007). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar Offset. Yogyakarta
- Dewi, Syawfitri. (2015). *Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Kantor Cabang Pekanbaru*. Jom Fisip Vol. 2. No.2. Universitas Riau
- Ernawan, Erni, R. (2007). *Business Ethics*. Bandung: Alfabeta
- Faustiyana. (2014). "Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dharma Deli Medan," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.14, No.01.
- Fitria, Syarifah Massuki, Unti Ludigdo dan Ali Djamhuri. (2013). "Pengaruh Gaya Kepeimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, dan Punishment terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintahan Kabupaten Lobok Barat)," *Jurnal Dinamika Akuntansi*, Vol.5, No. 2.
- Ginanjjar. (2015). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Lepas Biro Konsultan*. Jurnal Ilmiah Psikologi Manasa. Vol. 4. No. 2.098765 Jakarta
- Griffin (dalam Munandar, A.S. 2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press. Jakarta
- Handoko. (2009). *Manajemen, Cetakan Keduapuluh*. Yogyakarta: BPEE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Melia, I dan Anggraini sukmawati. (2011) "Analisis Komitmen Organisasi Melalui Faktor Quality Of Work Life"(studi kasus fakultas ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor)," *Jurnal Manajemen dan organisasi*, Vol.2, No.3.

- Minner (dalam Sopiah, 2008). *Perilaku Organisasional*. Andi Offset: Jakarta
- Munandar, A.S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press. Jakarta
- Mowday (dalam Sopiah. 2008). *Perilaku Organisasional*. Andi Offset: Jakarta
- Neuman, W. Lawrence (2003), *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*, 4th edition, Allyn & Bacon, Boston.
- Pardede & Herlina. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. KSK Insurance Indonesia*. Universitas Bundamulya dan Universitas Mpu Tantular
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins (2007). *Perilaku Organisasi*. Salemba: Jakarta
- Sancaya, I Gusti. (2017). *Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pengrajin Kain Tenun Endek dipelangi tradisional weaving sidemen tahun 2016*. E-journal Jurusan Pendidikan Ekonomi Vol. 10. No.2. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Sianipar & Haryanti. (2014). *Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV.X*. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata
- Sugiono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunarto. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.
- Soedarjadi. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Snape, Ed. and Redman, T. (2003). *An Evaluation of a Three-Component Model of Occupational Commitment: Dimensionality and Consequences Among United Kingdom Human Resource Management Specialists*. Journal of Applied Psychology. Vol 88: 152 - 159.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Andi Offset: Jakarta
- Steers dalam Sopiah (2008). *Perilaku Organisasional*. Andi Offset: Jakarta

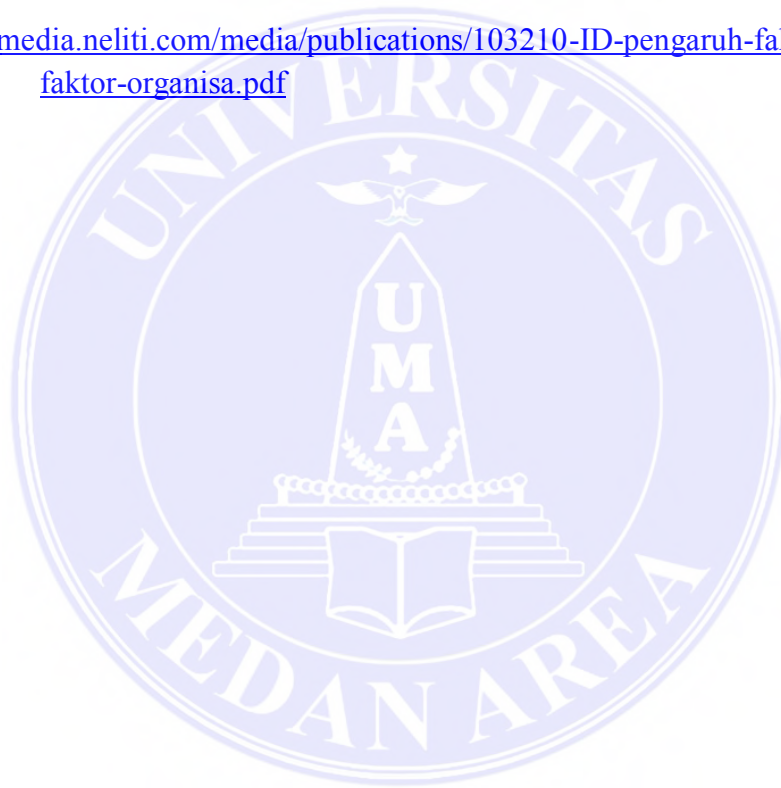
Stum (dalam Adolfina, 2014). *Analisis Keterikatan Antara Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Individu*. Universitas Sam Ratulangi. Manado

Steer dan Porter (dalam Sopiah, 2008). *Perilaku Organisasional*. Andi Offset: Jakarta

Umi Narimawati. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media

Wood, Ivonne. (2009). *Layanan Pelanggan: Cara Praktis, Murah, dan Inspiratif Memuaskan Pelanggan Anda, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

<https://media.neliti.com/media/publications/103210-ID-pengaruh-faktor-personal-faktor-organisa.pdf>



LAMPIRAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



LAMPIRAN A

ANGKET

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

Lampiran Skala Faktor Stres

Identitas Responden

Nama :

Usia :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda silang(X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu pilihan jawaban yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan. Pilih jawaban sesuai dengan diri anda!

NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa lelah ketika disuruh berlatih terus-menerus dengan istirahat yang kurang				
2.	Saya merasa lelah karena waktu tidur berkurang pada saat mengikuti kegiatan Tes Polri				
3.	Saya beranggapan tidak mampu mengikuti proses latihan yang melebihi batas maksimal saya				
4.	Saya harap-harap cemas ketika menunggu hasil pengumuman				
5.	Saya merasa malu kepada teman dan kerabat saya ketika tidak lulus Tes Polisi				
6.	Saya merasa tertekan ketika ditanyai tentang hasil pengumuman Tes Polisi				
7.	Saya bersemangat ketika mengikuti latihan				
8.	Saya bersemangat ketika mengikuti serangkaian kegiatan Tes Polri				
9.	Saya merasa mampu mengikuti proses latihan yang berat				
10.	Saya santai dan tenang dalam menunggu hasil pengumuman				
11.	Saya merasa bangga ketika gagal lulus Tes Polisi				
12.	Saya tidak bermasalah ketika ditanyai tentang hasil pengumuman Tes Polisi				
13.	Saya yakin lulus Tes Polisi karena saya sudah berlatih dengan giat				
14.	Saya yakin lulus Polisi karena ada yang sudah menjamin saya akan lulus dengan mudah				

15.	Saya marah ketika orang-orang di sekitar saya meremehkan potensi saya sewaktu mengikuti proses latihan dan Tes Polisi				
16.	Saya merasa tidak senang ketika seseorang saingan saya menanyakan proses Tes Polisi dengan saya				
17.	Saya menganggap remeh terhadap semua saingan saya dalam mengikuti Tes Polisi				
18.	Saya gegabah dalam menjawab dan mengambil suatu tindakan/keputusan dalam mengikuti Tes				
19.	Saya merasa akan gagal Tes dengan cepat				
20.	Saya tidak yakin lulus Tes Polisi karena tidak memiliki deking/calao				
21.	Saya cuek ketika orang di sekitar saya meremehkan potensi saya sewaktu mengikuti proses pelatihan dan Tes Polisi				
22.	Saya merasa nyaman ketika saingan menanyai proses Tes Polisi				
23.	Saya memandang serius terhadap semua saingan saya dalam mengikuti Tes Polisi				
24.	Saya teliti dan hati-hati dalam mengambil tindakan				
25.	Saya tidak yakin dengan pilihan jawaban yang saya isi meskipun saya sudah belajar maksimal				
26.	Saya beranggapan saya tidak mungkin bisa lulus Tes fisik dengan mudah				
27.	Saya tidak ada persiapan fisik dan kurang berlatih menjawab soal-soal Tes Polisi				
28.	Saya kurang mempersiapkan diri dalam menghadapi Tes Polisi				
29.	Saya sulit dalam menjawab soal Tes Psikologi dan Akademik sewaktu ujian				
30.	Saya kurang menguasai semua model soal-soal Tes Polisi				
31.	Saya yakin dengan semua pilihan jawaban yang saya isi				
32.	Saya menganggap saya mendapat nilai yang tinggi pada Tes fisik				
33.	Saya merasa mudah mengatasi setiap Tes				
34.	Saya memiliki persiapan yang matang dalam menghadapi Tes Polisi				
35.	Saya mudah menjawab semua soal Tes sewaktu ujian				
36.	Saya tidak mengerti model soal-soal Tes Polisi				

LAMPIRAN ANALISIS DATA MENTAH

Total Skor Empiris Setiap Faktor:

1. Faktor Beban : 1039
2. Faktor Kepribadian : 1048
3. Faktor Kognitif : 1060

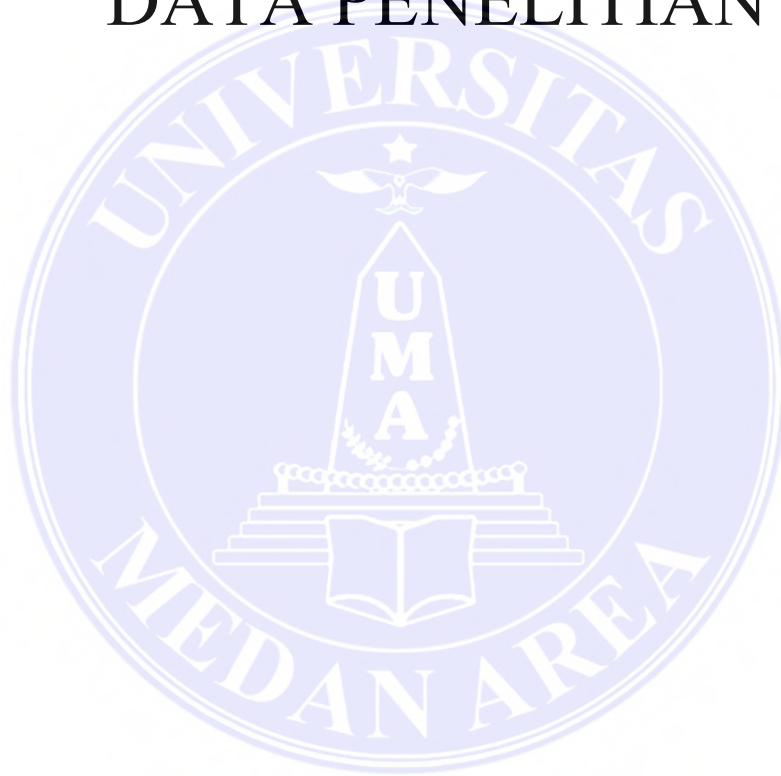
Total Sko Empiris semua faktor

$$1039 + 1048 + 1060 = 3147$$

Faktor	Total skor maksimal	Total skor empiris	Jumlah
Beban	3147	1039	$\frac{1039}{3147} \times 100 = 33,01\%$
Kepribadian	3147	1048	$\frac{1048}{3147} \times 100 = 33,31\%$
Kognitif	3147	1060	$\frac{1060}{3147} \times 100 = 33,68\%$
Jumlah			100%

LAMPIRAN B

DATA PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

20	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3															
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4														
22	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3																
23	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4														
24	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4													
25	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3														
26	1	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4										
27	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	4	3	4	1	3	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3										
28	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3											
29	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4									
30	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4								
31	3	3	4	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3								
32	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2										
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2									
34	2	3	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2									
35	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3										
36	4	4	4	4	1	3	1	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4									
37	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	1	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	1	4	1	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3								
38	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3							
39	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3				
40	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3			
41	3	4	2	1	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4

42	4	4	3	1	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	1	3	4	4	3	4	4											
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	1	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3											
44	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	3											
45	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3								
46	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2											
47	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3										
48	1	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2						
49	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3									
50	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2								
51	2	3	3	4	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3							
52	2	2	2	1	1	1	4	1	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	1	2	4	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	1	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3								
53	3	2	2	3	3	3	4	1	3	2	3	2	2	4	4	4	3	2	3	3	4	1	1	1	4	1	2	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	1	2	2	2	1	1	4	4	1	1	1	4	1	2	4	4	4	2	3	2	2	4	4							
54	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3							
55	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	1						
56	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2						
57	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	
58	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2
59	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3					
60	2	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2		
61	2	2	2	3	4	2	4	3	2	4	2	2	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	2	3	3	4	2	2	4	2	4	2	4							
62	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	4	2	3	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	4	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	2	2	3							
63	4	4	2	2	3	2	4	2	2	4	3	4	3	2	1	4	4	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	1			

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
 ©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area



LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS & RELIABILITAS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

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 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046  
VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054  
VAR00055
```

```
VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059 VAR00060
```

```
/SCALE('KOMITMEN ORGANISASI') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created	21-JUN-2019 09:52:36	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	100
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	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 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054 VAR00055 VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059 VAR00060 /SCALE('KOMITMEN ORGANISASI') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Resources	<pre> Processor Time 00:00:00,00 Elapsed Time 00:00:00,03 </pre>

[DataSet0]

Scale: KOMITMEN ORGANISASI

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	60

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2,89	,709	100
VAR00002	3,15	,626	100
VAR00003	3,07	,728	100
VAR00004	3,08	,825	100
VAR00005	3,09	,653	100
VAR00006	2,90	,732	100
VAR00007	3,08	,598	100
VAR00008	3,02	,841	100
VAR00009	3,00	,636	100
VAR00010	3,14	,586	100
VAR00011	3,08	,631	100
VAR00012	3,15	,626	100
VAR00013	3,04	,665	100
VAR00014	3,22	,690	100
VAR00015	3,07	,756	100
VAR00016	3,12	,591	100
VAR00017	3,12	,671	100
VAR00018	3,02	,696	100
VAR00019	3,09	,726	100
VAR00020	3,21	,624	100

VAR00021	2,99	,703	100
VAR00022	3,08	,825	100
VAR00023	3,09	,653	100
VAR00024	2,91	,740	100
VAR00025	3,13	,630	100
VAR00026	3,01	,847	100
VAR00027	3,00	,651	100
VAR00028	3,10	,595	100
VAR00029	3,13	,614	100
VAR00030	3,14	,620	100
VAR00031	3,05	,657	100
VAR00032	3,24	,683	100
VAR00033	3,09	,753	100
VAR00034	3,09	,588	100
VAR00035	3,11	,680	100
VAR00036	3,02	,710	100
VAR00037	3,08	,720	100
VAR00038	3,18	,642	100
VAR00039	3,11	,634	100
VAR00040	2,97	,627	100
VAR00041	2,88	,700	100
VAR00042	3,02	,666	100
VAR00043	2,87	,734	100
VAR00044	3,13	,646	100
VAR00045	2,98	,710	100
VAR00046	3,07	,820	100
VAR00047	3,07	,655	100
VAR00048	2,90	,732	100
VAR00049	3,13	,630	100
VAR00050	2,98	,853	100

UNIVERSITAS MEDAN AREA

 ©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

VAR00051	2,99	,643	100
VAR00052	3,10	,595	100
VAR00053	3,04	,650	100
VAR00054	3,06	,708	100
VAR00055	3,09	,605	100
VAR00056	3,13	,614	100
VAR00057	3,15	,626	100
VAR00058	3,06	,649	100
VAR00059	3,25	,672	100
VAR00060	3,08	,748	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	181,15	288,896	,357	,920
VAR00002	180,89	287,089	,496	,919
VAR00003	180,97	293,242	,169	,922
VAR00004	180,96	283,211	,508	,919
VAR00005	180,95	291,260	,283	,921
VAR00006	181,14	288,122	,376	,920
VAR00007	180,96	292,544	,249	,921
VAR00008	181,02	285,878	,401	,920
VAR00009	181,04	291,049	,302	,921
VAR00010	180,90	290,515	,357	,920
VAR00011	180,96	287,190	,487	,919
VAR00012	180,89	286,907	,505	,919
VAR00013	181,00	291,091	,285	,921
VAR00014	180,82	286,674	,464	,919
VAR00015	180,97	287,767	,377	,920
VAR00016	180,92	292,034	,278	,921

VAR00017	180,92	292,034	,240	,921
VAR00018	181,02	288,040	,401	,920
VAR00019	180,95	285,402	,492	,919
VAR00020	180,83	289,233	,394	,920
VAR00021	181,05	290,836	,278	,921
VAR00022	180,96	283,312	,504	,919
VAR00023	180,95	288,088	,428	,920
VAR00024	181,13	285,387	,483	,919
VAR00025	180,91	287,093	,492	,919
VAR00026	181,03	287,322	,347	,920
VAR00027	181,04	289,291	,374	,920
VAR00028	180,94	289,693	,393	,920
VAR00029	180,91	287,679	,477	,919
VAR00030	180,90	287,343	,489	,919
VAR00031	180,99	288,091	,425	,920
VAR00032	180,80	283,919	,591	,918
VAR00033	180,95	286,048	,447	,919
VAR00034	180,95	291,765	,303	,921
VAR00035	180,93	289,419	,351	,920
VAR00036	181,02	289,030	,350	,920
VAR00037	180,96	287,089	,426	,920
VAR00038	180,86	288,808	,403	,920
VAR00039	180,93	288,389	,428	,920
VAR00040	181,07	289,500	,380	,920
VAR00041	181,16	285,974	,487	,919
VAR00042	181,02	289,313	,364	,920
VAR00043	181,17	286,466	,443	,919
VAR00044	180,91	286,709	,497	,919
VAR00045	181,06	290,683	,281	,921
VAR00046	180,97	283,343	,507	,919

VAR00047	180,97	288,171	,422	,920
VAR00048	181,14	285,415	,487	,919
VAR00049	180,91	287,012	,496	,919
VAR00050	181,06	286,764	,364	,920
VAR00051	181,05	289,321	,378	,920
VAR00052	180,94	289,411	,407	,920
VAR00053	181,00	299,394	-,081	,923
VAR00054	180,98	299,353	-,076	,924
VAR00055	180,95	291,341	,305	,920
VAR00056	180,91	286,103	,555	,919
VAR00057	180,89	287,089	,496	,919
VAR00058	180,98	290,282	,330	,920
VAR00059	180,79	286,188	,499	,919
VAR00060	180,96	287,372	,397	,920

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
184,04	297,998	17,263	60

LAMPIRAN D

UJI ASUMSI



UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

D-1

UJI NORMALITAS



UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=Y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

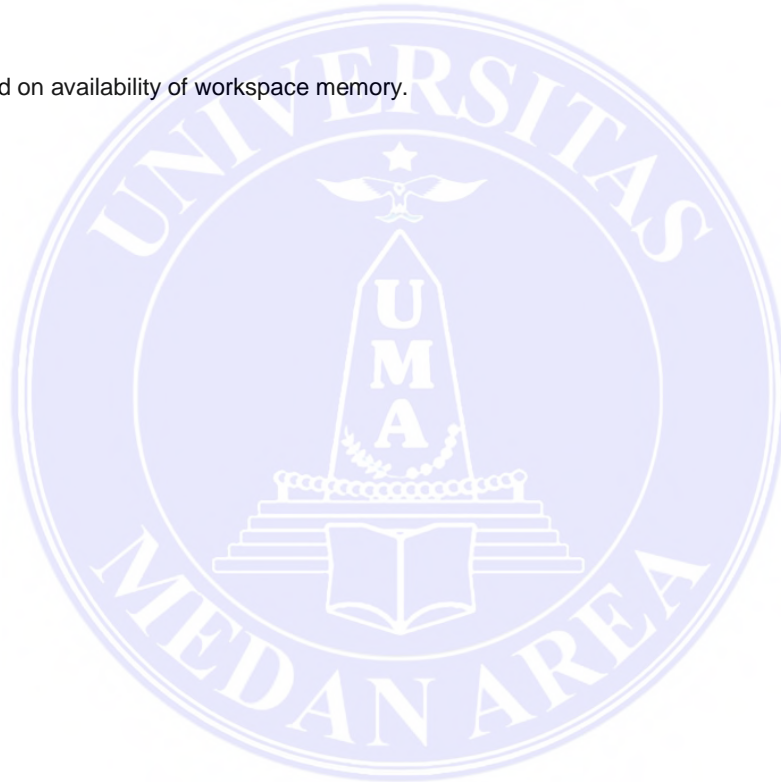
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes	
Output Created	21-JUN-2019 09:58:03
Comments	
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	100
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Cases Used	

Syntax	NPAR TESTS	
	/K-S(NORMAL)=Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.



[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Komitmen Organisasi	100	153,45	15,912	118	199

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Organisasi
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	153,45
	Std. Deviation	15,912
	Absolute	,060
Most Extreme Differences	Positive	,044
	Negative	-,060
Kolmogorov-Smirnov Z		,599
Asymp. Sig. (2-tailed)		,866

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

D-2

UJI ANALISIS FAKTORIAL



UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

FACTOR

/VARIABLES f1 f2 f3 f4

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS f1 f2 f3 f4

/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/ROTATION NOROTATE

/METHOD=CORRELATION.

Factor Analysis

Notes

Output Created		21-JUN-2019 10:28:20
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	100
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	FACTOR	
	/VARIABLES f1 f2 f3 f4	
	/MISSING LISTWISE	
	/ANALYSIS f1 f2 f3 f4	
	/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION	
	/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)	
	/EXTRACTION PC	
Resources	/ROTATION NOROTATE	
	/METHOD=CORRELATION.	
	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,05
	Maximum Memory Required	2872 (2,805K) bytes

[DataSet2]

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,517
	Approx. Chi-Square	85,290
Bartlett's Test of Sphericity	Df	6
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Faktor Personal	1,000	,793
Karakteristik Pekerjaan	1,000	,798
Karakteristik Struktural	1,000	,775
Pengalaman Kerja	1,000	,785

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,907	47,668	47,668	1,907	47,668	47,668
2	1,245	31,118	78,787	1,245	31,118	78,787
3	,498	12,440	91,227			
4	,351	8,773	100,000			

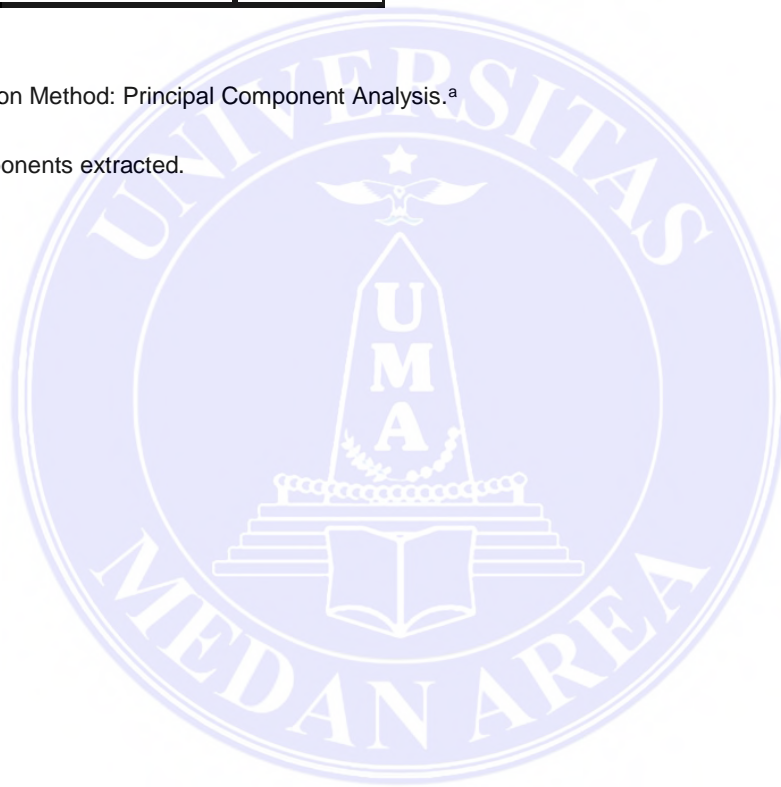
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Faktor Personal	,690
Karakteristik Pekerjaan	,729
Karakteristik Struktural	,705
Pengalaman Kerja	,634

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. components extracted.



BME, 19 Maret 2019

010/BME/III/19

Kepada yth,
Kepala Wakil Dekan Bidang Akademik
Universitas Medan Area
Jl. Kolam No.1 medan Estate (Kampus I)
Jl. Setiabudi No.79/JL Sei Serayu No.70 A (Kampus II)
Tel. (061)7360168 Fax : (061) 7368012
Medan

Dengan hormat,

RESEARCH

Menghunjuk surat Saudara No. 818/FPSI/01.10/11/2019 tanggal 27 February 2019,Dengan ini diberitahukan bahwa Perusahaan dapat menyetujui :

No	Nama	NIM	Judul Tugas Akhir
1	Muhammad Fathan Fathur Rahman	148600039	Studi Identifikasi Faktor Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT Eastern Sumatra Indonesia

Sudah melaksanakan Research di PT. Eastern Sumatra Indonesia sejak tanggal 04 sampai dengan 18 Maret 2019.

Demikian kami sampaikan dan kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
PT. EASTERN SUMATRA INDONESIA
Bukit Maradja Estate

POL. GINTING
Sembuh Sembuh Perumahan BEM

Cc : File