

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KOMITMEN ORGANISASI  
PADA KARYAWAN KONTRAK PDAM TIRTANADI PUSAT  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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

**OLEH:**

**M. FIQRI RIFATAH  
15.860.0159**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN**

**2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/30/19

Access From (repository.uma.ac.id)

**JUDUL SKRIPSI** : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK PDAM TIRTANADI PUSAT PROVINSI SUMATERA UTARA**

**NAMA MAHASISWA** : **M. FIQRI RIFATAH**

**NO. STAMBUK** : **15.860.0159**

**BAGIAN** : **PSIKOLOGI INDUSTRI ORGANISASI**

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Drs. H. Mulia Siregar, M.Psi

Pembimbing II

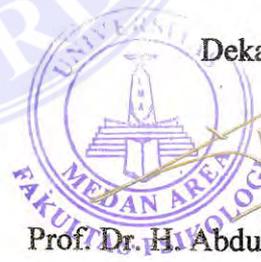
Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi

Ka. Bagian



Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi

Dekan



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

Tanggal Lulus:

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi  
Sebagian dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat  
Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal

Medan, 10 Oktober 2019



Mengesahkan Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area  
Dekan



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

**DEWAN PENGUJI**

1. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
2. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi
3. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
4. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi

**TANDA TANGAN**

## SURAT PERNYATAAN

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

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

Medan, 10 Oktober 2019



M. Fiqri Rifatah

15.860.0159

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPERLUAN AKADEMIS**

---

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

Nama : M. Fiqri Rifatah

NPM : 15.860.0159

Program Studi : Psikologi

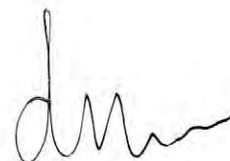
Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Analisis Faktor-Faktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak PDAM Tirtanadi Pusat Provinsi Sumatera Utara**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan tugas akhir skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 10 Oktober 2019



M. Fiqri Rifatah

## ABSTRAK

### ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK PDAM TIRTANADI PUSAT PROVINSI SUMATERA UTARA

Oleh:  
**M.FIQRI RIFATAH**  
**15.860.0159**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan kontrak PDAM Tirtanadi Pusat Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan terhadap 76 orang karyawan kontrak. Skala penelitian yang digunakan adalah skala likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *quota sampling*. Penelitian ini dianalisa melalui analisis faktorial. Sedangkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *kolmogrof-smirnof* sebesar 1.271 dengan sig (p) sebesar 0.079. Hasil penelitian menyatakan bahwa analisis faktor memberi kontribusi tertinggi 20.74% faktor pemahaman organisasi, 20.59% faktor kepercayaan karyawan, 20.14% faktor keterlibatan karyawan, 20.13% faktor kepuasan dan keadilan kerja, dan terakhir 18.4% faktor kemanan kerja. Dapat dilihat bahwa faktor pemahaman organisasi memberi kontribusi paling tinggi untuk faktor-faktor komitmen organisasi pada karyawan kontrak PDAM Tirtanadi Pusat Provinsi Sumatera Utara, yaitu sebesar 20.74%.

**Kata Kunci:** Faktor komitmen organisasi, karyawan kontrak.

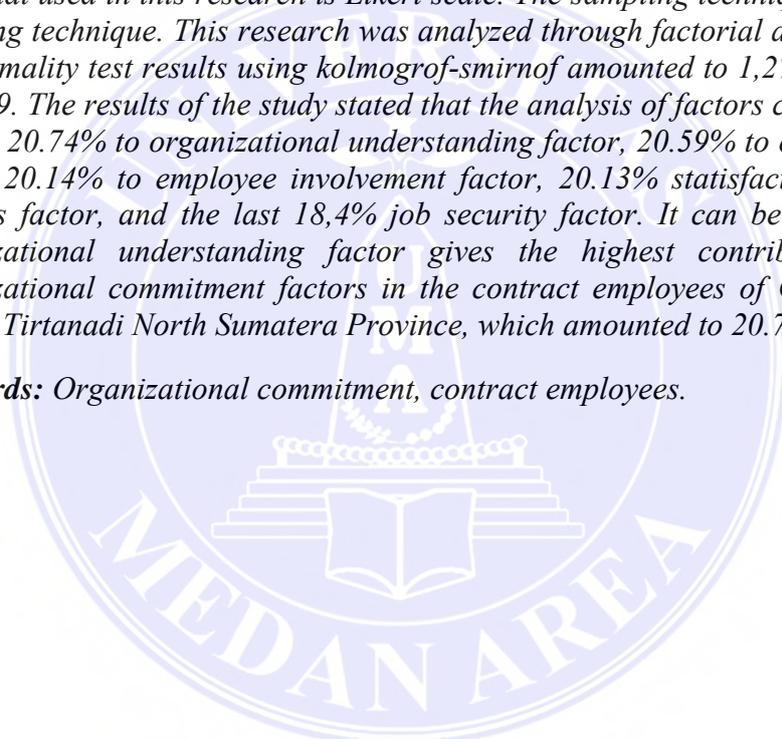
## **ABSTRACT**

### **ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT FACTORS IN THE CONTRACT EMPLOYEES OF CENTRAL OFFICE PDAM TIRTANADI NORTH SUMATERA PROVINCE**

**By:**  
**M.FIQRI RIFATAH**  
**15.860.0159**

*This research is a quantitative study that aims to find out the factors that influence the commitment of contract employees of Central Office PDAM Tirtanadi North Sumatera Province. This research was conducted on 76 contract employees. The scale that used in this research is Likert scale. The sampling technique uses quota sampling technique. This research was analyzed through factorial analysis. While the normality test results using kolmogrof-smirnof amounted to 1,271 with sig (p) of 0,079. The results of the study stated that the analysis of factors contributed the highest 20.74% to organizational understanding factor, 20.59% to employee trust factor, 20.14% to employee involvement factor, 20.13% satisfaction and work fairness factor, and the last 18,4% job security factor. It can be seen that the organizational understanding factor gives the highest contribution to the organizational commitment factors in the contract employees of Central Office PDAM Tirtanadi North Sumatera Province, which amounted to 20.74%.*

**Keywords:** *Organizational commitment, contract employees.*



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim.* Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT. Karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam proses penyusunan, penulis banyak menghadapi tantangan maupun hambatan. Tetapi berkat bantuan dari berbagai pihak, semua itu dapat teratasi. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini sampai pada akhirnya skripsi dapat terselesaikan, antara lain:

1. Yayasan Haji Agus Salim
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Bapak Drs. H. Mulia Siregar, M.Psi selaku Dosen Pembimbing I
5. Ibu Siti Aisyah S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing II
6. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Jurusan Psikologi Industri Organisasi
7. Seluruh Dosen dan para Staf Pegawai Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
8. Bapak Trisno Sumantri, SE selaku Direktur Utama PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
9. Seluruh Karyawan PDAM Tirtanadi Pusat Provinsi Sumatera Utara
10. Seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik dari redaksi maupun substansinya, untuk itu penulis memohon maaf atas kekurangan yang ada. Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca, khususnya dalam dunia akademis.

Medan, 10 Oktober 2019

**M. Fiqri Rifatah**

15.860.0159



## DAFTAR ISI

<b>Halaman Persetujuan</b> .....	i
<b>Halaman Pengesahan</b> .....	ii
<b>Halaman Pernyataan</b> .....	iv
<b>Kata Pengantar</b> .....	v
<b>Abstrak</b> .....	vii
<b>Daftar Isi</b> .....	ix
<b>Daftar Tabel</b> .....	xii
<b>Daftar Gambar</b> .....	xiii
<b>Daftar Lampiran</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Karyawan .....	10
1. Pengertian Karyawan .....	10
2. Pengertian Karyawan Kontrak .....	10
B. Komitmen Organisasi .....	11
1. Pengertian Komitmen .....	11
2. Pengertian Komitmen Organisasi .....	12
3. Ciri-Ciri Komitmen Organisasi .....	14
4. Dimensi Komitmen Organisasi .....	15
a. Komitmen Afektif .....	15
b. Komitmen Normatif .....	16
c. Komitmen Kontinuitas .....	17
5. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi .....	17
a. Faktor Personal .....	18

b. Faktor Situasional .....	19
6. Faktor Posisional .....	21
a. Faktor Keadilan dan Kepuasan Kerja .....	21
b. Faktor Keamanan Kerja ( <i>Job Security</i> ).....	24
c. Faktor Pemahaman Organisasi .....	24
d. Faktor Keterlibatan Karyawan .....	24
e. Faktor Kepercayaan Karyawan .....	25
C. Analisis Faktor-Faktor Komitmen Organisasi .....	26
D. Kerangka Konseptual .....	28

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

A. Tipe Penelitian .....	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	30
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	30
1. Faktor Keadilan dan Kepuasan Kerja .....	30
2. Faktor Keamanan( <i>Job Security</i> ) .....	31
3. Faktor Pemahaman Organisasi .....	31
4. Faktor Keterlibatan Karyawan .....	32
5. Faktor Kepercayaan Karyawan .....	32
D. Subjek Penelitian .....	33
1. Populasi .....	33
2. Sampel .....	33
E. Teknik Pengumpulan Data .....	34
1. Validitas .....	35
2. Reliabilitas .....	35
F. Teknik Analisis Data .....	36

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Orientasi Kancah Penelitian .....	38
1. Sejarah Singkat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara .....	38
2. Visi Misi dan Tujuan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara .....	39
B. Persiapan Penelitian .....	40
1. Persiapan Administrasi .....	41
2. Persiapan Instrumen Penelitian .....	41
C. Pelaksanaan Penelitian .....	43
1. Uji Validitas .....	43
2. Uji Reliabilitas .....	44
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	44
1. Uji Normalitas .....	45

2. Uji Homogenitas .....	45
3. Hasil Perhitungan Analisis Faktor .....	46
4. Gambaran Hasil Analisis Faktor-Faktor Komitmen Organisasi .....	47
E. Pembahasan .....	51

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	55
B. Saran .....	56

<b>Daftar Pustaka</b> .....	58
-----------------------------	----



## DAFTAR TABEL

### Tabel 4.1

Distribusi Butiran Skala Sebelum Uji Coba Karyawan Kontrak ..... 41

### Tabel 4.2

Distribusi Butiran Setelah Uji Coba Karyawan Tetap ..... 44

### Table 4.3

Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran ..... 45

### Table 4.4

Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Instrinsik dan Ekstrinsik ..... 46

### Table 4.5

Rangkuman Hasil Analisis Faktor Komitmen Organisasi Karyawan Kontrak Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara ..... 46

### Table 4.6

Gambaran Hasil Analisis Faktor Kepuasan dan Keadilan Kerja ..... 47

### Tabel 4.7

Gambaran Hasil Analisis Faktor Keamanan Kerja ..... 48

### Table 4.8

Gambaran Hasil Analisis Faktor Pemahaman Organisasi ..... 49

### Tabel 4.9

Gambaran Hasil Analisis Faktor Keterlibatan Karyawan ..... 49

### Tabel 4.10

Gambaran Hasil Analisis Faktor Kepercayaan Karyawan ..... 50

## DAFTAR GAMBAR

### Gambar 2.1

Kerangka Konseptual: Faktor-Faktor Komitmen Organisasi menurut McShane dan Glinow (2000) .....29

### Gambar 4.1

Diagram Faktor-Faktor Komitmen Organisasi Karyawan Kontak .....47

### Gambar 4.2

Gambaran Hasil Analisis Faktor Kepuasan dan Keadilan Kerja .....48

### Gambar 4.3

Gambaran Hasil Analisis Faktor-Faktor Keamanan Kerja .....48

### Gambar 4.4

Gambaran Hasil Analisis Faktor Pemahaman Organisasi .....49

### Gambar 4.5

Gambaran Hasil Analisis Faktor Keterlibatan Karyawan .....50

### Gambar 4.6

Gambaran Hasil Analisis Faktor Kepercayaan Karyawan .....50

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	SEBARAN DATA PENELITIAN
LAMPIRAN B	UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
LAMPIRAN C	UJI NORMALITAS
LAMPIRAN D	ANALISIS FAKTOR
LAMPIRAN E	ALAT UKUR PENELITIAN



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting dalam usaha pencapaian keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. SDM juga merupakan unsur yang dapat menentukan tumbuh kembangnya organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan perhatian lebih dari perusahaan terkait permasalahan SDM tersebut. Salah satu SDM dalam perusahaan adalah karyawan, baik itu karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Seperti yang kita ketahui, adanya sistem karyawan kontrak di Indonesia sudah berjalan cukup lama diberlakukan baik di perusahaan daerah, nasional sampai internasional, baik itu milik pemerintah maupun swasta. Hal ini sudah diatur dan tertera dalam Undang-Undang RI nomor 13 tentang Ketenagakerjaan dari pasal 50 sampai pasal 66.

Dalam data jumlah karyawan per bulan Januari 2019 terdapat 152 orang karyawan kontrak dan 267 orang karyawan tetap yang bekerja di kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Artinya disini karyawan kontrak bukan cuma sekedar menjadi pelengkap di perusahaan. Jumlah karyawan kontrak yang mencapai lebih dari setengah jumlah total karyawan menunjukkan bahwa karyawan kontrak juga memiliki peranan yang tak kalah penting dalam berputarnya roda perusahaan tersebut.

PDAM Tirtanadi Sumatera Utara sendiri merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang jasa pelayanan air bersih

serta pengelolaan air limbah. Sedikit sejarah singkat tentang PDAM Tirtanadi, dibangun oleh Pemerintahan Kolonial Belanda pada tanggal 8 September 1905 yang diberi nama *NV Waterleiding Maatschappij Ajer Beresih*. Setelah kemerdekaan Indonesia, perusahaan ini diserahkan kepada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara melalui Pemerintah Indonesia. Berdasarkan Perda Sumatera Utara No 11 tahun 1979, status perusahaan diubah menjadi PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Kemudian pada tanggal 10 September 2009, telah ditandatangani Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara No 10 Tentang Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi yang menyatakan bahwa tujuan pokok PDAM Tirtanadi adalah untuk mengelola dan menyelenggarakan pelayanan air minum yang memenuhi persyaratan kesehatan dan untuk mengembangkan perekonomian daerah, meningkatkan pendapatan daerah, serta meningkatkan kualitas lingkungan dengan memberikan pelayanan pengumpulan dan penyaluran air limbah melalui sistem perpipaan dalam rangka untuk mencapai kesejahteraan masyarakat.

Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya dibutuhkan karyawan yang perilakunya dapat menunjang tercapai tujuan ataupun visi perusahaan. Salah satu hal yang dapat menunjang tercapainya visi perusahaan yaitu seberapa besar komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tersebut. Ditinjau dari sudut organisasi, menurut Sopiah (dalam Priansa, 2018) karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada organisasi. Sebaliknya, apabila komitmen organisasi karyawan tinggi akan memberikan pengaruh yang positif bagi kemajuan organisasi tersebut.

Pada penelitian ini, peneliti berangkat dari fenomena tentang karyawan kontrak yang bekerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara, dimana perusahaan meniadakan sistem pengangkatan status dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Satu-satunya cara untuk menjadi karyawan tetap PDAM Tirtanadi Sumatera Utara yaitu dengan mengikuti dan lulus pada ujian tes yang diselenggarakan. Dengan tidak adanya sistem pengangkatan karyawan, sedikit banyaknya tentu akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak terhadap perusahaan. Dengan tidak adanya jaminan akan dipertahankan dalam jangka waktu yang panjang, cukup terbuka kemungkinan pada karyawan kontrak untuk mencari pekerjaan lain atau pindah ke perusahaan lain lebih menjanjikan.

Luthans (dalam Edison, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan serta kesejahteraan. Baron dan Greenberg (dalam Umam, 2012) berpendapat bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Artinya, komitmen organisasi tidak terlepas dari persoalan bagaimana keterlibatan serta eksistensi individu dalam perusahaan secara konsisten dan berkesinambungan. Dalam hal ini kaitannya dengan karyawan kontrak, muncul pertanyaan apakah komitmen organisasi dapat terbentuk sesuai harapan guna menunjang tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan keberadaan karyawan kontrak di dalam perusahaan

sewaktu-waktu dapat berakhir apabila perusahaan tidak memperpanjang masa kerja karyawan kontrak tersebut.

Fink (dalam Kaswan, 2017) mengelompokkan ciri-ciri komitmen organisasi menjadi sepuluh. Pertama, berupaya untuk mensukseskan organisasi. Kedua, selalu mencari informasi tentang organisasi. Ketiga, selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi. Keempat, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusinya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan. Kelima, perhatian terhadap hubungan kerja antar unit organisasi. Keenam, berpikir positif terhadap kritik dari teman kerja. Ketujuh, menempatkan prioritas organisasi diatas departemennya. Kedelapan, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik. Kesembilan, memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang. Kesepuluh, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

Dari ciri-ciri komitmen organisasi diatas, peneliti mencoba mengamati perilaku karyawan kontrak pada kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara selama kurang lebih satu bulan. Ada beberapa ciri-ciri dan kebiasaan yang ditunjukkan para karyawan kontrak tersebut. Antara lain mereka selalu datang tepat waktu. Terlihat semangat serta aktif dalam urusan yang menyangkut pekerjaan, juga menyelesaikan tugas tepat waktu. Mereka juga tidak hanya terfokus pada divisinya saja, ada perhatian yang ditunjukkan terhadap divisi lain. Kemudian ketika peneliti bertanya seputar pengalaman menjadi karyawan kontrak, karyawan mengatakan bahwa mereka betah dan belum ada berpikir untuk keluar dari perusahaan meskipun mereka sadar tidak akan ada pengangkatan untuk menjadi pegawai tetap di perusahaan tersebut. Berikut ini adalah kutipan

wawancara dengan beberapa karyawan kontrak di kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

*“Saya sendiri sudah lima tahun bekerja disini. Setahu saya di Tirtanadi ini memang gak ada pengangkatan dari pegawai kontrak menjadi pegawai tetap. Tapi walaupun gitu, kami gak ada masalah dengan status kontrak ini dan gak ada kepikiran keluar dari sini. Maklum lah.... cari kerja sulit.”*

(Kutipan wawancara dengan DD, 26 Nopember 2018)

*“Disini memang belum jelas perpanjangan kontraknya tetapi syukuri aja lah dulu walaupun pegawai kontrak, mudah-mudahan di perpanjang kontraknya. Kalau ditanya enak, ya enak. Gaji kami pun lumayan lah disini, cukup. Terus bos-bos disini pun baik-baik juga orangnya. Udah nyaman lah intinya dengan suasana kerjanya.”*

(Kutipan wawancara dengan IB, 3 Desember 2018)

Berdasarkan hasil observasi di lapangan serta wawancara yang telah dilakukan peneliti, karyawan kontrak di kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara sebagian besar memiliki ciri-ciri dari komitmen organisasi tersebut.

Terdapat tiga dimensi komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (dalam Umam, 2012) yang pertama yaitu dimensi afektif, berkaitan dengan hubungan emosional dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi. Mereka yang memiliki komitmen pada dimensi ini akan terus menjadi bagian dari organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Karyawan merasakan adanya kesesuaian antara nilai pribadinya dan nilai-nilai organisasi. Kemudian yang kedua yaitu dimensi kontinuitas, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi, sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Mereka yang memiliki komitmen pada dimensi ini akan terus menjadi anggota organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi

tersebut. Dimensi yang ketiga yaitu dimensi normatif, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Mereka yang memiliki komitmen pada dimensi ini akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Komitmen ini didasarkan kepada norma yang ada di dalam diri karyawan, yaitu keyakinan akan tanggung jawabnya terhadap organisasi.

Masih dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, ada faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya komitmen organisasi karyawan kontrak di Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara, yaitu kepercayaan karyawan terhadap pimpinan. Kepercayaan ini dapat dilihat dari harmonisnya hubungan antar pimpinan dan karyawan kontrak. Selain itu karyawan kontrak disetiap divisi selalu mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan arahan dan rela memberikan waktu lebih untuk bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas tersebut.

Terbentuknya komitmen organisasi pada karyawan tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain faktor kepuasan dan keadilan kerja, keamanan kerja, pemahaman organisasi, keterlibatan karyawan serta kepercayaan karyawan (McShane dan Glinow dalam Priansa, 2018). Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti akan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan kontrak di kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan ulasan yang sudah dijabarkan pada latar belakang masalah, yang akan di teliti dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi pada karyawan kontrak di kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Ada beberapa fenomena dan gejala yang tidak biasa yang ditemui oleh peneliti pada beberapa karyawan kontrak di perusahaan tersebut. Dengan statusnya sebagai karyawan kontrak, mereka tetap menjalankan komitmen organisasi sebagaimana layaknya karyawan tetap. Mereka datang tepat waktu, menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya bahkan tidak tampak keberatan ketika diberikan beban tugas lebih. Selain itu semangat kerjanya juga tinggi dengan adanya inisiatif untuk berdiskusi ataupun bertanya kepada atasannya tentang hal pekerjaan.

Sebagaimana yang sudah dijelaskan pada latar belakang masalah, PDAM Tirtanadi Sumatera Utara tidak memberlakukan sistem pengangkatan status dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap, yang artinya tidak ada jaminan bagi karyawan kontrak untuk tetap bisa bekerja di perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang panjang. Namun dari hasil observasi peneliti, karyawan kontrak kantor pusat PDAM Tirtanadi justru memenuhi ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen organisasi layaknya karyawan tetap.

Oleh karena itu judul yang akan diajukan peneliti pada penelitian ini adalah “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi pada Karyawan Kontrak Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara”.

### **C. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, peneliti akan membatasi permasalahan yang akan menjadi fokus penelitian, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan kontrak kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Faktor apa yang paling mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan kontrak PDAM Tirtanadi Pusat Provinsi Sumatera Utara?”

### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor apa yang paling berkontribusi mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan kontrak PDAM Tirtanadi Pusat Provinsi Sumatera Utara.

### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

#### **1. Manfaat Teoritis**

Memberikan sumbangan pemikiran terhadap keilmuan khususnya Psikologi Industri Organisasi tentang analisis faktor-faktor komitmen organisasi pada karyawan kontrak PDAM Tirtanadi Pusat Provinsi Sumatera Utara

## 2. Manfaat Praktis

Sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam mempertahankan maupun meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan kontrak.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Karyawan**

##### **1. Pengertian Karyawan**

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Karyawan tetap menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 adalah karyawan yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diterima, dipekerjakan dan mendapatkan upah serta terikat dalam hubungan kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu yang tidak tertentu. KBBI mendefinisikan karyawan tetap sebagai pegawai atau buruh yang bekerja di suatu badan perusahaan. Menurut Hasibuan (2012), karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa baik dalam bentuk pikiran maupun tenaga dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Jika diartikan secara sederhana, karyawan dapat diartikan sebagai individu yang memberikan jasa kepada organisasi ataupun perusahaan yang membutuhkan jasa tenaga kerja dan mendapatkan balas jasa berupa gaji maupun kompensasi yang telah telah ditentukan.

##### **2. Pengertian Karyawan Kontrak**

Menurut pendapat Herawati (dalam Putri, 2017) kontrak adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang

biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin ataupun tidak pasti. Sedangkan menurut Jehani (dalam Putri, 2017) perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja. Karyawan kontrak menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 adalah karyawan yang terikat dalam hubungan kerja secara terbatas dengan perusahaan atas dasar perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu. KBBI mendefinisikan karyawan kontrak sebagai pegawai atau buruh yang bekerja berdasarkan kontrak kerja dalam waktu tertentu.

Dari beberapa penjelasan diatas, karyawan kontrak dapat diartikan sebagai individu yang memberikan jasa tenaga kerja kepada organisasi ataupun perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dalam batasan waktu tertentu dan mendapatkan balas jasa berupa gaji maupun kompensasi yang telah ditentukan.

## **B. Komitmen Organisasi**

### **1. Pengertian Komitmen**

Secara terminologi, kata komitmen berasal dari bahasa Latin, yaitu *commiter* yang berarti menyatukan, mengerjakan, menggabungkan, dan mempercayai. Sehingga menurut asal katanya, arti komitmen adalah suatu sikap setia dan tanggungjawab seseorang terhadap sesuatu, baik itu diri sendiri, orang lain, organisasi, maupun hal tertentu (dikutip dari Maxmanroe). Sedangkan dalam istilah KBBI, komitmen adalah perjanjian atau keterikatan untuk melakukan sesuatu. Dapat disimpulkan komitmen merupakan suatu keadaan dimana

seseorang membuat keterikatan, baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain yang tercermin dalam tindakan ataupun perilaku tertentu yang dilakukan secara sukarela maupun terpaksa.

## **2. Pengertian Komitmen Organisasi**

Dalam perilaku organisasi, ada beragam definisi tentang komitmen menurut para ahli. Luthans (dalam Sutrisno, 2010) menyatakan komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Masih menurut Luthans (dalam Edison, 2018), bahwa komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan.

Sedangkan Baron dan Greenberg (dalam Umam, 2012) menyebutkan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Ivancevich, Konopaske dan Matteson (dalam Priansa, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya.

Yulk (dalam Priansa, 2018) menyatakan komitmen organisasi merupakan persetujuan karyawan terhadap keputusan organisasi dan melakukan usaha yang maksimal untuk menjalankan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi. Senada dengan pendapat Yulk, Dessler (dalam Priansa,

2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi.

Dalam pandangan Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan, 2017) komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Selain itu, Steve Jex dan Thomas Britt (dalam Kaswan, 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja dan kemauan bekerja atas kepentingan organisasi dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya.

Komitmen ini juga dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Dimana karyawan yang ingin karirnya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi. Ini adalah ekspresi yang menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli terhadap organisasinya. Tanpa komitmen, karyawan tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan prestasi maupun kompetensi serta rendahnya motivasi dalam menacapai tujuan organisasi (Edison, 2018). Menurut Jewell dan Siegell (dalam Sutrisno, 2010), komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai derajat hubungan individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi tertentu.

Dari berbagai pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi itu adalah suatu sikap kerja, kemauan dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta cerminan dari dedikasi dan loyalitas karyawan yang ditunjukkan melalui penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi oleh karyawan tersebut.

### 3. Ciri-Ciri Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bersifat multidimensi. Fink (dalam Kaswan, 2017) mengelompokkan ciri-ciri komitmen menjadi sepuluh, yaitu:

- a. Selalu berupaya untuk mengedepankan keberhasilan organisasi.
- b. Selalu mencari informasi tentang organisasi.
- c. Selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi.
- d. Selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan.
- e. Menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi.
- f. Berpikir positif terhadap kritik dari teman kerja.
- g. Menempatkan prioritas organisasi diatas departemennya.
- h. Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik.
- i. Memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang.
- j. Berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

Kemudian Spencer dan Spencer (dalam Kaswan, 2017) juga merincikan ciri-ciri dari perilaku komitmen organisasi sebagai berikut:

- a. Usaha Aktif

Melakukan usaha aktif agar selaras dengan, berpakaian dengan tepat dan menghargai norma-norma organisasi.

- b. Menjadi model *Organizational Citizenship Behaviors*

Menunjukkan loyalitas, kemauan, membantu kolega menyelesaikan tugasnya, menghargai mereka yang memiliki otoritas.

- c. Kesadaran Terhadap Tujuan

Menyatakan komitmen. Memahami dan secara aktif mendukung misi dan sasaran organisasi; mengaitkan tindakan dan prioritasnya untuk memenuhi kebutuhan organisasi, mengaitkan tindakan dan prioritasnya untuk memenuhi kebutuhan organisasi, memahami kebutuhan untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.

d. **Melakukan Pengorbanan Personal atau Profesional**

Mendahulukan kebutuhan organisasi diatas kebutuhan sendiri, melakukan pengorbanan pribadi untuk memenuhi kebutuhan organisasi diatas identitas dan prefensi profesional dan kepentingan keluarga.

e. **Membuat Keputusan Tidak Populer**

Mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi meskipun mereka menjadi tidak populer bahkan kontroversial.

f. **Mengorbankan Unit Sendiri Demi Organisasi**

Mengorbankan kepentingan jangka pendek divisinya untuk kebaikan jangka panjang organisasi.

**4. Dimensi Komitmen Organisasi**

Terdapat tiga dimensi komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (dalam Umam, 2012) yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuitas.

**a. Komitmen Afektif**

Allen dan Meyer menyatakan komitmen afektif merupakan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri. Selanjutnya Allen dan Meyer menyatakan bahwa pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi

memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa pegawai tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan pegawai dengan komitmen afektif yang lebih rendah. Kunci dari komitmen afektif yaitu keinginan untuk bertahan (*want to*), dimana pegawai merasa memiliki hubungan atau keterikatan dengan organisasi karena adanya kesamaan nilai dan tujuan.

Adapun indikator dari yang digunakan dalam mengukur komitmen afektif pada karyawan antara lain adalah kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, loyalitas terhadap organisasi dan kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

#### **b. Komitmen Normatif**

Allen dan Meyer menyatakan bahwa komitmen normatif merupakan keyakinan pegawai tentang tanggung jawab yang dimilikinya terhadap organisasi. Pegawai tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut. Pegawai dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas baginya dari organisasi. Perasaan semacam itu akan memotivasi pegawai untuk bertindak laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi. Kunci dari komitmen normatif yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

Adapun indikator dari yang digunakan dalam mengukur komitmen normatif pada karyawan antara lain adalah kemauan untuk bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi.

### c. **Komitmen Kontinuitas**

Allen dan Meyer menyatakan bahwa komitmen kontinuitas merupakan komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Karyawan yang memiliki komitmen kontinuitas yang tinggi bertahan dalam sebuah organisasi bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam diri karyawan bahwa ia akan mengalami kerugian yang besar jika meninggalkan organisasi. Kunci dari komitmen kontinuitas yaitu kebutuhan untuk bertahan (*need to*).

Adapun indikator dari yang digunakan dalam mengukur komitmen kontinuitas pada karyawan antara lain adalah memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dan memperhitungkan kerugian apabila meninggalkan organisasi.

## **5. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi**

Komitmen karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi (Edison, 2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Edison tersebut meliputi:

### a. Faktor Logis

Karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena sulit untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

b. Faktor Lingkungan

Karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, serta dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

c. Faktor Harapan

Karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi melalui sistem yang terbuka dan transparan.

d. Faktor Ikatan Emosional

Karyawan merasa ada ikatan batin yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau juga karena memiliki hubungan keluarga atau kerabat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional menurut Dyne dan Graham (dalam, Priansa 2018) adalah:

**a. Faktor Personal**

• Usia

Usia berhubungan positif dengan komitmen organisasi. (Meyer dan Allen dalam Sri Mulyani, 2009). Usia dalam hal ini mempengaruhi kinerja pada karyawan. Semakin seseorang bertambah tua, maka akan semakin kecil tingkat seseorang berhenti dari pekerjaannya. Semakin tua karyawan, maka semakin sedikit alternatif pekerjaan bagi karyawan tersebut. Selain itu, karena masa kerja yang lebih panjang cenderung memberikan tingkat

upah yang lebih tinggi. Hal tersebut mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.

- **Tingkat Pendidikan**

Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin banyak pula harapan individu yang mungkin tidak bisa diakomodir oleh organisasi, sehingga komitmennya rendah (Gilson dan Durrick dalam Sri Mulyani, 2009).

- **Jenis Kelamin**

Tomhill (dalam Sri Mulyani, 2009) menyatakan bahwa wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi.

- **Keterlibatan Kerja**

Janis dan Loui (dalam Sri Mulyani, 2009) menyatakan bahwa tingkat keterlibatan kerja seseorang berhubungan secara positif dengan komitmen organisasi. Mowday (dalam Sri Mulyani, 2009) menerangkan seorang karyawan terlebih dahulu dijadikan terbiasa dengan pekerjaannya dan dilibatkan dalam pekerjaan tertentu. Saat kebutuhan karyawan sudah terpenuhi, hal ini akan meningkatkan komitmen organisasi.

**b. Faktor Situasional**

- **Nilai di Tempat Kerja**

Nilai-nilai merupakan komponen penting dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan kepercayaan akan mempermudah setiap pegawai untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, mereka akan terlibat dalam

perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu (Coetzee dalam Priansa, 2018).

- Keadilan Organisasi

Meliputi keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi antara karyawan yang menerima keputusan dengan pembuat keputusan. Schmiesing dan Safrit (dalam Sri Mulyani, 2009) mengemukakan bahwa persepsi positif dari keadilan organisasional, mengakibatkan perilaku positif seperti kepuasan kerja, komitmen dan kepercayaan.

- Karakteristik Pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, sesuai wewenang, feedback merupakan motivasi kerja yang bersifat internal. Jerigan dan Beggs (dalam Priansa, 2018) menyatakan kepuasan atas wewenang, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen organisasi. Dengan demikian karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

- Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan mempersepsikan bahwa organisasi memberi dorongan, respect, menghargai kontribusi karyawan dan memberi apresiasi bagi karyawan dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal karyawan dan juga menghargai

kontribusi karyawan pada organisasi maka karyawan mau menjadi bagian dari organisasi.

## **6. Faktor Posisional**

- **Masa Kerja**

Masa kerja yang lama akan semakin membuat karyawan memiliki komitmen. Hal ini terjadi karena semakin memberi peluang karyawan untuk menerima tugas menantang, wewenang semakin besar serta peluang promosi yang lebih tinggi. Intensitas pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar terhadap pekerjaan akan mengurangi akses untuk mendapat informasi tentang pekerjaan baru dari luar organisasi (Priansa, 2018).

- **Tingkat Pekerjaan**

Berbagai penelitian menyebutkan status sosio-ekonomi sebagai prediktor komitmen yang paling kuat. Status sosio-ekonomi yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat (Priansa, 2018).

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional menurut McShane dan Glinow (dalam Priansa, 2018) antara lain:

- a. Faktor Keadilan dan Kepuasan Kerja**

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasional karyawan sulit dicapai jika karyawan menghadapi beban kerja yang meningkat, namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan saja. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan masalah keadilan dan kepuasan kerja ini.

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2008) antara lain:

- **Menyenangi Pekerjaan**

Karyawan sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang karyawan menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

- **Mencintai Pekerjaan**

Dalam hal ini karyawan tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun sedang susah maupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

- **Moral Kerja Positif**

Kesepakatan secara batin yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

- **Kedisiplinan**

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

- **Prestasi Kerja**

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Adapun indikator-indikator keadilan kerja yang mengacu pada pendapat Robbins dan Al-Zu'bi (dalam Suwandewi dan Sintaasih, 2016) yaitu:

- Keadilan Distributif

Mengacu pada keadilan yang dirasakan oleh responden berdasarkan hasil yang mereka terima dari organisasi. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai jadwal kerja, beban kerja, dan imbalan yang mereka terima di tempat kerja.

- Keadilan Prosedural

Mengacu pada keadilan yang dirasakan responden dari suatu aturan dan prosedur yang mengatur suatu proses dalam organisasi. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai keputusan yang dilakukan oleh pimpinan, pimpinan mendengarkan masalah karyawan sebelum membuat keputusan, pimpinan mencari informasi yang akurat dan lengkap sebelum membuat keputusan, pimpinan menyediakan informasi tambahan ketika dibutuhkan oleh karyawan, keputusan kerja diterapkan secara konsisten kepada seluruh karyawan.

- Keadilan Interaksional

Mengacu pada keadilan yang dirasakan oleh responden terhadap perlakuan pemimpin kepada karyawan seperti ketika pemimpin memperlakukan karyawan dengan hormat dan bermartabat. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai perlakuan pimpinan saat membuat keputusan kerja, pimpinan mempertimbangkan hak-hak karyawan serta implikasi dan justifikasi untuk keputusan kerja.

## **b. Faktor Keamanan Kerja (*Job Security*)**

Karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai oleh pimpinan organisasi. Adapun indikator-indikator dari keamanan kerja antara lain:

- Jaminan keberlanjutan pekerjaan
- Keselamatan kerja karyawan
- Jaminan kesehatan karyawan

## **c. Faktor Pemahaman Organisasi**

Merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi. Karyawan secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan organisasi dan pengalaman pribadi dari bagian lain. Adapun indikator-indikator pemahaman organisasi antara lain:

- Pemahaman visi dan misi organisasi
- Pemahaman nilai dan budaya organisasi
- Pemahaman struktur dan desain organisasi
- Pemahaman kebijakan organisasi

## **d. Faktor Keterlibatan Karyawan**

Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi. Melalui partisipasi tersebut maka pegawai mulai melihat organisasi sebagai refleksi dari keputusan mereka. Adapun indikator-indikator keterlibatan karyawan menurut Cohen (2003) antara lain:

- Durasi waktu untuk bekerja
- Tingkat kepedulian terhadap pekerjaan
- Tingkat kepuasan kerja
- Tingkat komitmen terhadap karir dan profesi
- Tingkat kebanggaan akan pekerjaan
- Tingkat motivasi karyawan

#### e. **Faktor Kepercayaan Karyawan**

Kepercayaan berarti keyakinan karyawan terhadap organisasi yang merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan, maka diantara kedua belah pihak harus saling mempercayai. Karyawan merasa wajib bekerja untuk organisasi hanya ketika mereka mempercayai pemimpin mereka. Adapun indikator-indikator dari kepercayaan karyawan antara lain:

- Kepercayaan karyawan akan visi dan misi organisasi
- Kepercayaan karyawan terhadap nilai-nilai organisasi
- Kepercayaan karyawan terhadap pimpinannya

Mowday, Porters dan Steers (dalam Priansa, 2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

##### a. Karakteristik Individual

Meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras serta faktor kepribadian yang dimiliki oleh pegawai.

##### b. Karakteristik Pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang menantang, kejelasan tugas, umpan balik sebagai sarana evaluasi hasil kerja, interaksi sosial dan suasana kondusif.

##### c. Karakteristik Struktural

Meliputi desentralisasi dan otonomi, tanggung jawab, kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan, serta sifat dan karakteristik pimpinan.

d. **Pengalaman Kerja**

Meliputi ketergantungan organisasi kerja, nilai pentingnya individu bagi organisasi kerja, sejauh mana harapan karyawan dapat terpenuhi oleh organisasi, sikap positif dari rekan kerja terhadap organisasi kerja, serta tipe kepemimpinan yang ada dan berkembang di dalam organisasi.

Pada penelitian ini peneliti hanya akan meneliti faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut McShane dan Glinow (2000) antara lain faktor kepuasan dan keadilan kerja, keamanan kerja, pemahaman organisasi, keterlibatan karyawan dan kepercayaan karyawan.

### **C. Analisis Faktor-Faktor Komitmen Organisasi**

Keberhasilan organisasi salah satunya ditentukan oleh keberhasilan dalam menumbuhkan komitmen organisasi pegawai. Seberapa jauh komitmen organisasi pegawai terhadap organisasinya akan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi sangatlah penting, karena pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam melakukan tugasnya. Ketika karyawan tidak memiliki komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan (Suryaman dalam Busro, 2018).

Komitmen organisasi sendiri tidak semata-mata muncul dengan sendirinya. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi tumbuhnya komitmen organisasi dalam diri karyawan, baik pengaruh dari luar diri maupun dari dalam diri karyawan itu sendiri. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Gusti Putu Bagus Suastina yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Membentuk Komitmen Karyawan pada Organisasi (Studi pada KUD di Wilayah Lombok Barat) tahun 2010. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor apa saja yang membentuk komitmen karyawan pada KUD di Wilayah Lombok Barat, serta mencari tau faktor apa yang paling mendominasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan faktor nilai individu dan anutan dalam organisasi menjadi faktor yang paling dominan sebagai pembentuk komitmen organisasi.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Vinda Adriana dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Penentu Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. Aneka Bangun Usaha Cabang Pontianak” tahun 2016, terdapat tiga faktor penentu yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan, antara lain lingkup pekerjaan, pengawasan dan tantangan dalam bekerja. Dari dua penelitian tentang analisis faktor komitmen organisasi diatas dapat kita lihat terdapat perbedaan perihal faktor apa yang paling mendominasi atau menjadi faktor penentu. Hal ini tak lepas dari berbedanya karakteristik ruang lingkup penelitian tersebut.

Masih mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, Sutarno dan Salimi Nurhadi, masing-masing dari Universitas Riyadi Surakarta dan Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Boyolali, dimana guru yang menjadi subjek penelitian ini. Pada penelitian ini yang menjadi faktor paing dominan mempengaruhi komitmen organisasi pada guru adalah faktor pemberian gaji.

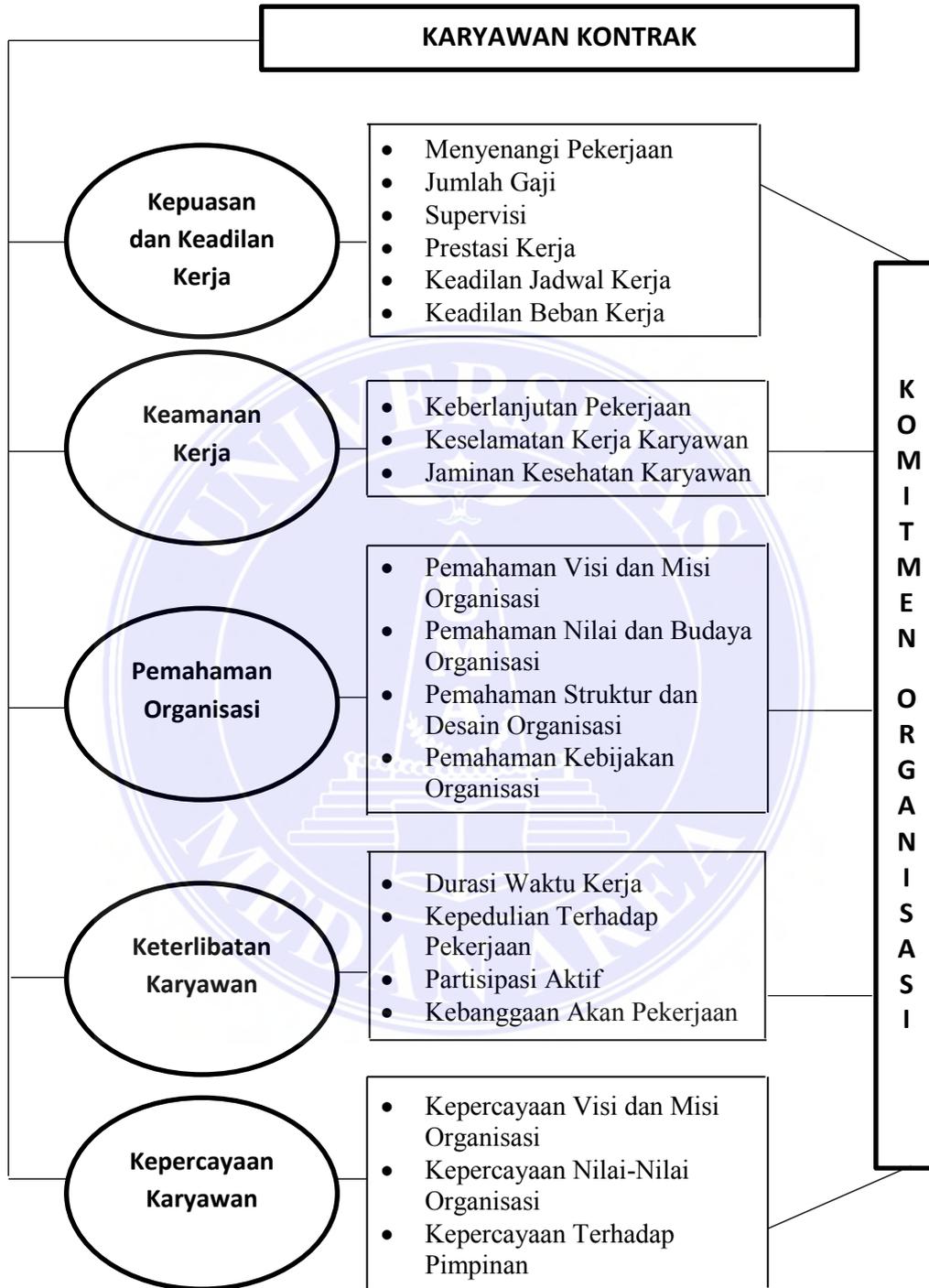
karena nilai koefisien regresi dari pemberian gaji paling besar dibanding dengan koefisien regresi variabel yang lain.

#### **D. Kerangka Konseptual**

Pada penelitian ini, komitmen organisasi merupakan variabel terikat yang akan dipengaruhi oleh faktor-faktor komitmen organisasi itu sendiri, yaitu faktor kepuasan dan keadilan kerja, keamanan kerja, pemahaman organisasi, keterlibatan karyawan dan kepercayaan karyawan (McShane dan Glinow, 2000).



**Gambar 2.1.**  
**Kerangka Konseptual: Faktor-Faktor Komitmen Organisasi menurut**  
**McShane dan Glinow (2000)**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tipe penelitian kuantitatif deskriptif. Tipe penelitian ini yaitu digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkannya dengan variabel yang lain.

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi karyawan kontrak PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

#### **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Komitmen organisasi adalah suatu sikap kerja, kemauan dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta cerminan dari dedikasi dan loyalitas karyawan yang ditunjukkan melalui penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi oleh karyawan tersebut. Pada penelitian kali ini yang menjadi variabel penelitian adalah faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

##### **1. Faktor Keadilan dan Kepuasan Kerja**

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasional karyawan sulit dicapai jika karyawan menghadapi beban kerja yang meningkat, namun justru keuntungan

yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan saja. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan masalah keadilan dan kepuasan kerja ini.

Adapun indikator yang digunakan pada faktor ini antara lain:

- Menyenangi Pekerjaan
- Jumlah Gaji
- Supervisi
- Prestasi Kerja
- Keadilan Jadwal Kerja

## **2. Faktor Keamanan Kerja (*Job Security*)**

Karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai oleh pimpinan organisasi.

Adapun indikator yang digunakan pada faktor ini antara lain:

- Keberlanjutan Pekerjaan
- Keselamatan Kerja Karyawan
- Jaminan Kesehatan Karyawan

## **3. Faktor Pemahaman Organisasi**

Merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi. Karyawan secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan organisasi dan pengalaman pribadi dari bagian lain.

Adapun indikator yang digunakan pada faktor ini antara lain:

- Pemahaman Visi dan Misi Organisasi
- Pemahaman Nilai dan Budaya Organisasi

- Pemahaman Struktur dan Desain Organisasi
- Pemahaman Kebijakan Organisasi

#### **4. Faktor Keterlibatan Karyawan**

Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi. Melalui partisipasi tersebut maka pegawai mulai melihat organisasi sebagai refleksi dari keputusan mereka.

Adapun indikator yang digunakan pada faktor ini antara lain:

- Durasi Waktu Kerja
- Kepedulian terhadap Pekerjaan
- Partisipasi Aktif
- Kebanggaan akan Pekerjaan

#### **5. Faktor Kepercayaan Karyawan**

Kepercayaan berarti keyakinan karyawan terhadap organisasi yang merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan, maka diantara kedua belah pihak harus saling mempercayai. Karyawan merasa wajib bekerja untuk organisasi hanya ketika mereka mempercayai pemimpin mereka.

Adapun indikator yang digunakan pada faktor ini antara lain:

- Kepercayaan Visi dan Misi Organisasi
- Kepercayaan Nilai-Nilai Organisasi
- Kepercayaan terhadap Pimpinan

## **D. Subjek Penelitian**

### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang akan diambil dan dikenai generalisasi yaitu karyawan kontrak kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Dalam penelitian ini populasi karyawan kontrak kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara sebanyak 152 karyawan kontrak.

### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diambil atau ditentukan berdasarkan karakteristik dan teknik tertentu (Sugiyono, 2007). Sampel juga prosedur pengambilan data di mana hanya sebagian populasi yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Dalam hal ini peneliti ingin meneliti karyawan tetap dan kontrak.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Arikunto (2002), untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10% - 15% atau 20% - 55% atau lebih, dengan rumus yaitu:

$$n = 50\% \times N$$

keterangan:

$n$  = Besar sampel

$N$  = Besar populasi

Maka jumlah sampel adalah:

$$n = 50\% \times N$$

$$n = 0,5 \times 152$$

$$n = 76$$

Adapun dalam pemilihan sampel penelitian, peneliti menggunakan teknik pengambilan *quota sampling*, yaitu teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah atau kuota yang diinginkan (Sugiyono, 2009).

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data, metode yang digunakan adalah metode skala, yaitu skala faktor komitmen organisasi. Azwar (2006), mengemukakan alasan dijadikannya skala dalam suatu penelitian didasarkan pada:

- Apa yang dinyatakan subjek kepada peneliti benar dan dapat dipercaya
- Subjek merupakan orang yang lebih tau tentang dirinya sendiri
- Interpretasi dari subjek tentang pernyataan subjek yaitu pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.

Skala faktor komitmen organisasi pada penelitian ini dirancang dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala dibuat dengan 4 pilihan jawaban yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang mendukung (*favourable*) bergerak dari, sangat setuju (SS), Setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Adapun skor yang didapat untuk SS : 4, S : 3, TS : 2, STS : 1.

### 1. Validitas

Suatu alat ukur dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut mampu mengukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2001). Pengukuran validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Validitas isi merupakan validitas yang estimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional, untuk melihat sejauh mana isi tes tersebut mencerminkan atribut yang hendak diukur, sehingga alat ukur tersebut haruslah relevan. Adapun kriteria pengambilan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai *r* hitung harus berada diatas nilai 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai *r* hitung lebih kecil 0.3, berarti item-item tersebut tidak valid.

### 2. Reliabilitas

Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama menghasilkan angka yang relatif sama selagi aspek yang diukur tidak diubah. Semakin panjang tes, reliabilitas akan semakin baik, dan sebaliknya (Azwar, 2001). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *Alpha Cronbach*, karena

mempunyai nilai praktis dan koefisien tinggi sebab hanya dilakukan satu kali pada kelompok subjek.

Reliabilitas dianggap memuaskan apabila koefisiennya mencapai  $r_{xx} = 0,9$ . Dengan koefisien 0,9 berarti variasi yang terjadi pada skor murni sekelompok subjek yang bersangkutan. Dengan kata lain bahwa 10% dari perbandingan skor yang tampak disebabkan oleh variasi atau kesalahan pengukuran tersebut (Azwar, 2001). Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Alpha Cronbach*, dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach*  $>0.6$ .

#### **F. Teknik Analisis Data**

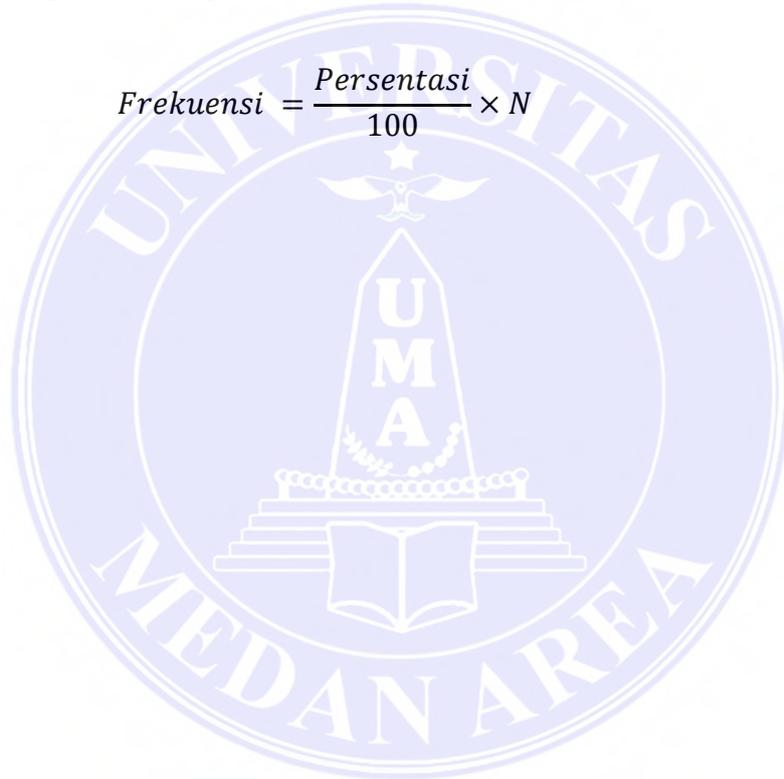
Teknik analisa data adalah upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah. Teknik analisis ini juga dihitung menggunakan perhitungan *SPSS for Windows*. Analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, statistik deskriptif berarti untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada maksud untuk membuat kesimpulan berlaku untuk umum atau generalisasi. Metode analisis data yang digunakan yaitu F persen. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian ini tidak untuk membuktikan hipotesis, melainkan hanya memberikan gambaran mengenai suatu kondisi, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan kontrak.

Dengan menggunakan metode ini nantinya akan dapat diketahui untuk jumlah masing-masing nilai pada setiap faktor , setelah diketahui kemudian dijumlahkan sebagai skor total yang mempengaruhi komitmen organisasi. Rumusan yang terpakai dalam menghitung persentasi jawaban sebagai berikut:

$$\text{Persentasi (\%)} = \frac{\text{Jumlah jawaban setiap skala}}{\text{Total jawaban setiap skala}} \times 100\%$$

Kemudian untuk menghitung frekuensi subjek yang memberikan jawaban untuk setiap faktor dengan rumus sebagai berikut:

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



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian akhir akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang sama.

#### A. Kesimpulan

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

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan kontrak kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara memiliki persentase kontribusi yang tidak terlalu jauh berbeda antara satu faktor dengan faktor yang lain. Besarnya kontribusi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.1.**

Faktor-Faktor	Persentase	Kategori	Frekuensi	Jumlah
Pemahaman Organisasi	20,74%	Tinggi	19	76
		Sedang	41	
		Rendah	16	
Kepercayaan Karyawan	20,59%	Tinggi	14	76
		Sedang	46	
		Rendah	16	
Keterlibatan Karyawan	20,14%	Tinggi	18	76
		Sedang	43	
		Rendah	15	
Kepuasan dan Keadilan Kerja	20,13%	Tinggi	18	76
		Sedang	44	
		Rendah	14	

Keamanan Kerja	18,4%	Tinggi	14	76
		Sedang	56	
		Rendah	6	

2. Berdasarkan analisis deskriptif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan kontrak kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara diketahui bahwa rata-rata berada pada kategori sedang untuk semua faktor yang dianalisis.

## B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang ada, maka saran yang dapat diberikan kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Saran kepada karyawan kontrak kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara:  
 Agar mempertahankan atau bahkan meningkatkan perilaku komitmen organisasi yang sudah ada, misalnya dengan cara meningkatkan tanggung jawab akan tugas dan pekerjaan, memaksimalkan kontribusi untuk perusahaan secara keseluruhan, memberi perhatian terhadap hubungan kerja antar divisi, melibatkan diri dalam kegiatan maupun pengambilan keputusan di perusahaan.
2. Saran kepada instansi perusahaan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara:  
 Agar mempertahankan bahkan meningkatkan hal-hal yang dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan, seperti kepuasan dan keadilan kerja, keamanan kerja, perhatian pimpinan kepada bawahan, dsn lain-lain. Bagaimanapun juga karyawan kontrak memiliki peran yang tidak

kalah penting pada berputarnya roda perusahaan guna mencapai visi misi perusahaan tersebut.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya:

Kepada peneliti berikutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai faktor-faktor komitmen organisasi sebaiknya mengkaji permasalahan lebih dalam lagi dengan mengidentifikasi dan menjelaskan setiap indikator dari setiap faktor-faktor yang diteliti yang mempengaruhi komitmen organisasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. (2006). *Penyusunan skala psikologi*. (VIII ed). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badeni, (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Busro, Muhammad (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Buku Pedoman Penyusunan Skripsi Fakultas Psikologi UMA
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ginanjari & Ryanti, DP, (2015). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Lepas Biro Konsultan. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 4 (2), 125-139
- Halimah, (2017). Pengaruh *Job Security* Terhadap Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediator di PT. Wahana Otomitra Multiartha Finance Jakarta. [jurnal]
- Hasibuan, Melayu S.P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indrasari, Meithiana, (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kaswan, (2017). *Psikologi Industri Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Maruf, Tikson, & Haning. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Makassar [jurnal].
- Pratiwi, Hesti, (2010). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak [jurnal].

Priansa, Juni, D., (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2009). *Metode penelitian administrasi*. Bandung Alphabeta

Sutrisno, Edy, (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenamedia Group.

Umam, Khaerul, (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Wijono, Sutarto, (2010). *Psikologi Industri Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarata: Prenamedia Group

Zahra, Mariatin, (2012). Hubungan Kepercayaan Karyawan Pada Organisasi Terhadap Komitmen Terhadap Organisasi Pada PT.Bank X. [jurnal]

www.kbbi.web.id, 2013 (arti karyawan kontrak menurut KBBI) di akses tanggal 16 november 2018

www.tirtanadi.com, di akses tanggal 25 nopember 2018

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003



**LAMPIRAN A**  
**SEBARAN DATA PENELITIAN**

DATA SKORING PER-FAKTOR KOMITMEN ORGANISASI

S	KEPUASAN DAN KEADILAN KERJA																KEAMANAN KERJA																PEMAHAMAN ORGANISASI																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	T	13	14	15	16	17	18	53	54	55	56	57	58	T	19	20	21	22	23	24	25	26	59	60	61	62	63	64	65	66	T	
1	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	71	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	25	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	52
2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	74	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	37	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	44		
3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	72	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	45		
4	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	59	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	40	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	47			
5	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	75	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	24	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	49		
6	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	64	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	36	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	43		
7	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	69	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	41	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	40		
8	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	76	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	38	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	49			
9	3	2	2	1	3	2	3	2	2	1	2	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	2	3	4	63	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	36	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	49			
10	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	63	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	23	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	48			
11	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	73	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	36	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	45			
12	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	71	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	39	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	44			
13	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	70	1	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	33	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	51		
14	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	60	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	37	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	43		
15	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	68	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	27	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	49		
16	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	70	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	39	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50		
17	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	3	3	3	3	2	4	3	4	2	4	3	3	37	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	50		
18	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	72	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	36	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	47		
19	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	69	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	40	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	49	
20	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	73	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	24	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	52			
21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	73	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	4	37	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	49			
22	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	64	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	37	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	52			
23	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	73	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	34	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	46		
24	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	65	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	39	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	47		
25	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	65	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	36	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	46		
26	3	3	2	2	1	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	66	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	33	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49		
27	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	32	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	47		
28	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	78	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	38	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	44	
29	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	69	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	34	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	43	
30	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	67	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	39	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	48		
31	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	70	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	34	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	47		
32	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	68	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	32	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	42		
33	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	62	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	30	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	45		
34	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	63	1	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	31	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	40		
35	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	66	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	31	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	44		
3																																																								



KETERLIBATAN KERJA														KEPERCAYAAN KARYAWAN										TOTAL						
27	28	29	30	31	32	33	34	67	68	69	70	71	72	73	74	T	35	36	37	38	39	40	75	76	77	78	79	80	T	TOTAL
2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	46	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	38	232
3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	42	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	35	232
2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	35	234
2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	43	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	35	224
2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	44	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	34	226
2	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	46	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	32	221
1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	45	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	38	233
2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	43	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	244
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	50	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	31	229
2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	41	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	32	207
2	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	42	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	37	233
3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	42	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	39	235
3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	46	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	35	235
4	4	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	41	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	33	214
3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	49	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	32	225
3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	45	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	34	238
3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	50	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	39	251
2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	46	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	236
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	48	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	33	239
2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	47	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	35	231
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	50	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	37	246
3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	47	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	35	235
3	4	4	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	48	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	37	238
2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	43	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	2	35	229
3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	44	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	39	230
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	42	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	36	226
3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	45	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	41	233
2	2	3	4	3	3	3	3	4	2	2	1	2	2	3	3	42	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	34	236
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	45	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	34	225
3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	50	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	36	240
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	45	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	33	229
2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	44	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	31	217
3	2	3	3	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	40	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	32	209
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	44	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	31	209
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	45	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	33	219
3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	44	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	33	218
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	48	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	35	230
3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	41	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	34	208

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	47	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	34	226
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	46	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	32	216
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	45	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	34	224
2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	47	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	37	243
2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	50	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	37	243
3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	45	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	36	236
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	45	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	38	241
2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	30	212
3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	42	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	34	217
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	45	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	38	227
3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	47	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	227
2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	40	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	31	214
3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	43	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	34	221
2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	46	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	38	242
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	48	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	35	235
4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	50	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	36	239
4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	45	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	34	228
3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	36	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	26	186
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	41	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	33	216
2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	48	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	36	232
2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	34	235
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	46	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	37	245
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	46	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	40	246
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	36	243
3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	48	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35	239
2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	1	35	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	28	187
4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	50	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	35	245
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	48	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	38	237
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	45	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	36	229
2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	37	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	25	190
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	46	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	32	217
3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	46	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34	234
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	51	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	44	259
4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	49	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	38	251
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	50	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	232
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	36	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	29	175
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	46	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	37	240
2	1	2	2	2	4	3	2	3	2	1	2	2	2	4	3	37	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	31	231

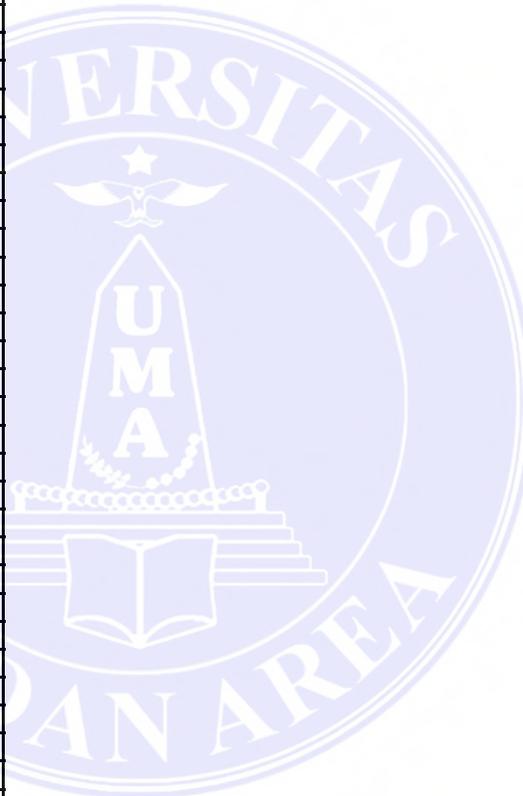


DATA SKORING FAKTOR KOMITMEN ORGANISASI

S	I T E M																																																										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55				
1	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1			
2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3		
3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
4	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3			
5	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	1		
6	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3		
7	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
8	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3		
9	3	2	2	1	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	2	2	3	2	3	4	3	3	2	2	1		
10	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1				
11	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
12	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3		
13	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3		
14	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	4	4	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
15	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2		
16	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3			
17	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	
18	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3			
19	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3			
20	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2				
21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2			
22	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2			
23	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3
24	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4		
25	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3		
26	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
27	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2		
28	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	
29	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	4	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3			
30	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3			
31	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3				
32	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2			
33	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3			
34	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3																	



56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3
3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3
2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2
2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3
2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3
3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2
3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

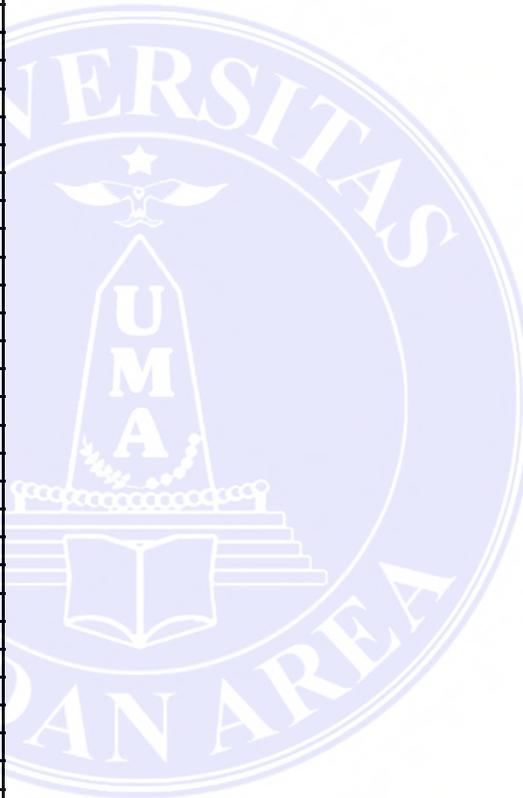
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/30/19

Access From (repository.uma.ac.id)

3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4
3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	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	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2
3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	2	1	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



**LAMPIRAN B**

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

## Reliability Scale: Skala KOMitmen Organisasi

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	76	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	80

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ko1	2,97	,632	76
ko2	2,86	,687	76
ko3	2,74	,500	76
ko4	2,66	,579	76
ko5	2,91	,636	76
ko6	2,82	,668	76
ko7	2,75	,592	76
ko8	2,87	,550	76
ko9	2,87	,660	76
ko10	2,82	,626	76
ko11	2,76	,586	76
ko12	2,87	,699	76
ko13	2,71	,585	76
ko14	2,78	,624	76
ko15	2,92	,560	76
ko16	2,96	,576	76
ko17	2,72	,506	76
ko18	2,87	,618	76
ko19	2,96	,576	76
ko20	2,84	,654	76
ko21	2,84	,567	76
ko22	2,75	,545	76
ko23	2,96	,599	76
ko24	2,95	,563	76

ko25	2,95	,563	76
ko26	2,76	,513	76
ko27	2,71	,649	76
ko28	2,75	,635	76
ko29	2,78	,506	76
ko30	2,68	,637	76
ko31	2,82	,534	76
ko32	2,82	,626	76
ko33	2,86	,626	76
ko34	2,91	,495	76
ko35	2,96	,662	76
ko36	2,80	,589	76
ko37	2,84	,543	76
ko38	2,76	,538	76
ko39	2,86	,582	76
ko40	2,91	,570	76
ko41	3,01	,622	76
ko42	2,87	,472	76
ko43	2,70	,566	76
ko44	2,78	,506	76
ko45	2,75	,569	76
ko46	2,86	,559	76
ko47	2,75	,520	76
ko48	2,80	,542	76
ko49	2,82	,453	76
ko50	2,87	,550	76
ko51	2,92	,560	76
ko52	2,93	,574	76
ko53	2,88	,610	76
ko54	2,96	,576	76
ko55	2,87	,640	76
ko56	2,95	,514	76
ko57	2,91	,696	76
ko58	2,83	,575	76
ko59	2,79	,549	76
ko60	2,80	,490	76
ko61	2,97	,516	76
ko62	2,93	,525	76
ko63	2,86	,534	76
ko64	3,11	,602	76
ko65	2,99	,503	76
ko66	2,91	,546	76
ko67	2,80	,517	76

ko68	2,74	,500	76
ko69	2,82	,668	76
ko70	2,80	,517	76
ko71	2,88	,516	76
ko72	2,76	,538	76
ko73	2,95	,459	76
ko74	2,96	,552	76
ko75	2,86	,509	76
ko76	2,97	,588	76
ko77	2,96	,502	76
ko78	2,84	,463	76
ko79	3,00	,611	76
ko80	2,92	,455	76

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ko1	225,39	216,962	,531	,893
ko2	225,51	219,080	,378	,894
ko3	225,63	222,956	,371	,896
ko4	225,71	220,448	,376	,895
ko5	225,46	221,692	,372	,896
ko6	225,55	218,837	,403	,894
ko7	225,62	226,986	-,005	,898
ko8	225,50	223,533	,308	,896
ko9	225,50	218,653	,418	,894
ko10	225,55	219,824	,379	,895
ko11	225,61	222,589	,347	,896
ko12	225,50	219,933	,329	,895
ko13	225,66	223,748	,181	,896
ko14	225,59	223,045	,305	,896
ko15	225,45	222,091	,390	,895
ko16	225,41	221,391	,322	,895
ko17	225,64	222,045	,328	,895
ko18	225,50	222,653	,328	,896
ko19	225,41	219,738	,420	,894
ko20	225,53	220,359	,333	,895
ko21	225,53	220,439	,385	,895
ko22	225,62	225,332	,099	,897
ko23	225,41	226,378	,028	,898
ko24	225,42	222,994	,334	,896

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

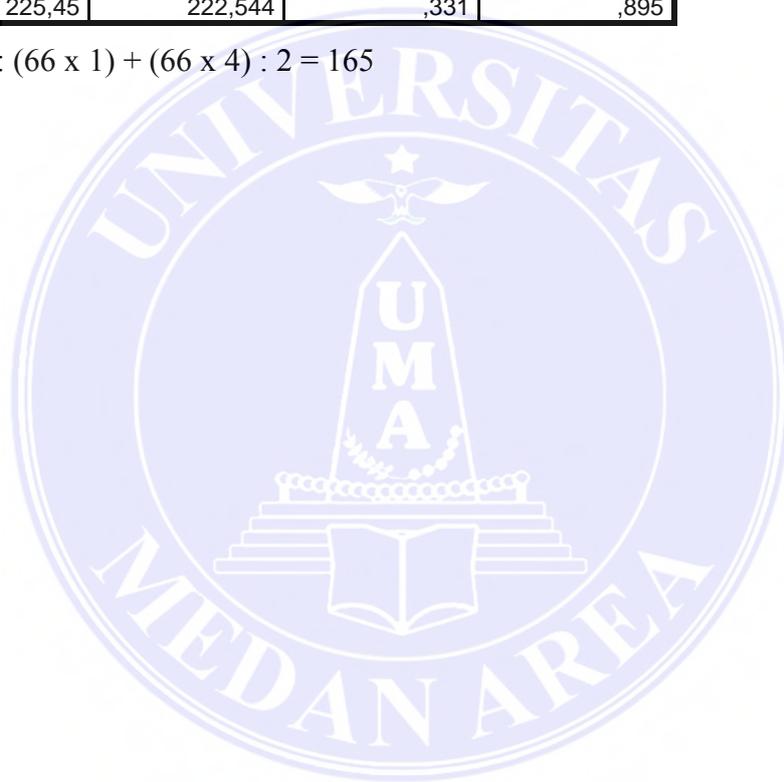
Document Accepted 10/30/19

Access From (repository.uma.ac.id)

ko25	225,42	219,607	,439	,894
ko26	225,61	221,095	,386	,895
ko27	225,66	223,215	,186	,896
ko28	225,62	220,239	,350	,895
ko29	225,59	222,805	,377	,895
ko30	225,68	224,406	,128	,897
ko31	225,55	221,931	,316	,895
ko32	225,55	219,397	,402	,894
ko33	225,51	222,386	,339	,896
ko34	225,46	220,492	,443	,894
ko35	225,41	220,431	,324	,895
ko36	225,57	222,329	,360	,896
ko37	225,53	219,346	,473	,894
ko38	225,61	223,362	,324	,896
ko39	225,51	221,800	,395	,895
ko40	225,46	220,092	,404	,894
ko41	225,36	216,845	,547	,893
ko42	225,50	220,173	,490	,894
ko43	225,67	223,370	,310	,896
ko44	225,59	223,418	,336	,896
ko45	225,62	222,239	,376	,896
ko46	225,51	221,400	,333	,895
ko47	225,62	224,159	,181	,896
ko48	225,57	221,262	,353	,895
ko49	225,55	222,677	,323	,895
ko50	225,50	223,800	,191	,896
ko51	225,45	224,091	,170	,896
ko52	225,43	223,582	,195	,896
ko53	225,49	218,893	,442	,894
ko54	225,41	223,098	,322	,896
ko55	225,50	224,333	,131	,897
ko56	225,42	222,007	,325	,895
ko57	225,46	219,798	,337	,895
ko58	225,54	222,732	,344	,896
ko59	225,58	222,700	,359	,896
ko60	225,57	225,182	,124	,897
ko61	225,39	221,842	,335	,895
ko62	225,43	223,102	,347	,896
ko63	225,51	222,093	,306	,895
ko64	225,26	219,850	,394	,894
ko65	225,38	223,626	,324	,896
ko66	225,46	221,985	,305	,895
ko67	225,57	224,116	,185	,896

ko68	225,63	221,942	,340	,895
ko69	225,55	221,744	,354	,896
ko70	225,57	223,022	,356	,896
ko71	225,49	225,480	,097	,897
ko72	225,61	222,962	,349	,896
ko73	225,42	222,247	,350	,895
ko74	225,41	221,791	,313	,895
ko75	225,51	221,693	,350	,895
ko76	225,39	217,869	,520	,893
ko77	225,41	220,885	,410	,894
ko78	225,53	221,773	,381	,895
ko79	225,37	220,529	,350	,895
ko80	225,45	222,544	,331	,895

mean hipotetik :  $(66 \times 1) + (66 \times 4) : 2 = 165$





**LAMPIRAN C**  
**UJI NORMALITAS**

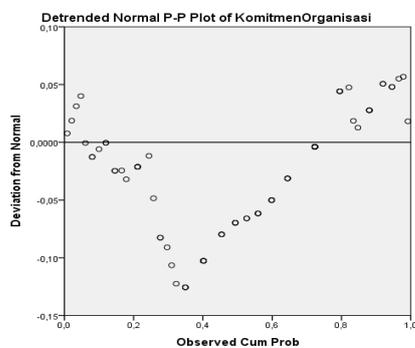
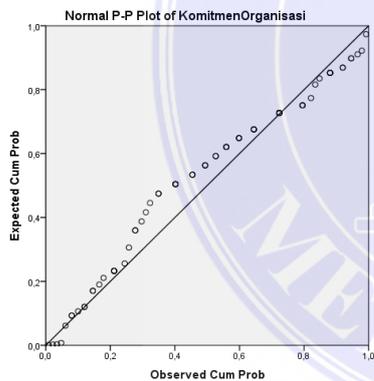
## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KomitmenOrganisasi
N		76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	182,86
	Std. Deviation	13,501
	Absolute	,146
Most Extreme Differences	Positive	,065
	Negative	-,146
Kolmogorov-Smirnov Z		1,271
Asymp. Sig. (2-tailed)		,079

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

## Pplot KomitmenOrganisasi





**LAMPIRAN D**  
**ANALISIS FAKTOR**

## Factor Analysis

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Kepuasan dan Keadilan Kerja	53,71	5,169	76
Keamanan Kerja	25,83	3,091	76
Pemahaman Organisasi	37,86	3,436	76
Ketertiban Kerja	33,95	3,098	76
Kepercayaan Karyawan	34,68	3,172	76

### Correlation Matrix<sup>a</sup>

	Kepuasan dan Keadilan Kerja	Keamanan Kerja	Pemahaman Organisasi	Ketertiban Kerja	Kepercayaan Karyawan
Correlation	1,000	,275	,525	,562	,663
	,275	1,000	,313	,202	,351
	,525	,313	1,000	,565	,529
	,562	,202	,565	1,000	,557
	,663	,351	,529	,557	1,000
Sig. (1-tailed)		,008	,000	,000	,000
	,008		,003	,040	,001
	,000	,003		,000	,000
	,000	,040	,000		,000
	,000	,001	,000	,000	

a. Determinant = ,177

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,811
Approx. Chi-Square		125,667
Bartlett's Test of Sphericity	df	10
	Sig.	,000

**Communalities**

	Initial	Extraction
Kepuasan dan Keadilan Kerja	1,000	,683
Keamanan Kerja	1,000	,244
Pemahaman Organisasi	1,000	,621
Ketertiban Kerja	1,000	,621
Kepercayaan Karyawan	1,000	,707

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	2,876	57,528	57,528	2,876	57,528	57,528
2	,851	17,026	74,554			
3	,530	10,602	85,157			
4	,411	8,218	93,375			
5	,331	6,625	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
Kepuasan dan Keadilan Kerja	,826
Keamanan Kerja	,494
Pemahaman Organisasi	,788
Ketertiban Kerja	,788
Kepercayaan Karyawan	,841

Extraction Method: Principal Component Analysis.<sup>a</sup>

a. 1 components extracted.

**Component Score**

**Covariance Matrix**

Component	1
1	1,000

## Frequencies

		Statistics				
		Kepuasan dan Keadilan Kerja	Keamanan Kerja	Pemahaman Organisasi	Ketertiban Kerja	Kepercayaan Karyawan
N	Valid	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		53,71	25,83	37,86	33,95	34,68
Std. Error of Mean		,593	,355	,394	,355	,364
Median		54,50	26,00	38,00	35,00	35,00
Mode		52	29	37	35	35
Std. Deviation		5,169	3,091	3,436	3,098	3,172
Variance		26,715	9,557	11,805	9,597	10,059
Range		28	14	19	14	19
Minimum		35	17	28	25	25
Maximum		63	31	47	39	44
Sum		4082	1963	2877	2580	2636
Percentiles		25 50,25	24,00	36,00	32,00	33,00
		75 57,00	29,00	40,75	36,00	37,00

## Frequency Table

Kepuasan dan Keadilan Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	35	1,3	1,3	1,3
	41	1,3	1,3	2,6
	44	1,3	1,3	3,9
	45	1,3	1,3	5,3
	46	1,3	1,3	6,6
	47	4	5,3	11,8
	48	1	1,3	13,2
	49	4	5,3	18,4
	50	5	6,6	25,0
	51	5	6,6	31,6
	52	9	11,8	43,4
	54	5	6,6	50,0
	55	8	10,5	60,5
	56	4	5,3	65,8
	57	8	10,5	76,3
	58	4	5,3	81,6

59	6	7,9	7,9	89,5
60	3	3,9	3,9	93,4
61	2	2,6	2,6	96,1
62	1	1,3	1,3	97,4
63	2	2,6	2,6	100,0
Total	76	100,0	100,0	

#### KeamananKerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17	1	1,3	1,3	1,3
18	1	1,3	1,3	2,6
19	2	2,6	2,6	5,3
20	1	1,3	1,3	6,6
21	1	1,3	1,3	7,9
22	4	5,3	5,3	13,2
23	4	5,3	5,3	18,4
24	9	11,8	11,8	30,3
25	10	13,2	13,2	43,4
26	9	11,8	11,8	55,3
27	12	15,8	15,8	71,1
28	2	2,6	2,6	73,7
29	14	18,4	18,4	92,1
30	3	3,9	3,9	96,1
31	3	3,9	3,9	100,0
Total	76	100,0	100,0	

#### PemahamanOrganisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 28	1	1,3	1,3	1,3
29	2	2,6	2,6	3,9
31	1	1,3	1,3	5,3
32	2	2,6	2,6	7,9
34	1	1,3	1,3	9,2
35	9	11,8	11,8	21,1

36	9	11,8	11,8	32,9
37	11	14,5	14,5	47,4
38	6	7,9	7,9	55,3
39	8	10,5	10,5	65,8
40	7	9,2	9,2	75,0
41	9	11,8	11,8	86,8
42	7	9,2	9,2	96,1
43	2	2,6	2,6	98,7
47	1	1,3	1,3	100,0
Total	76	100,0	100,0	

#### Ketertiban Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
25	1	1,3	1,3	1,3
26	1	1,3	1,3	2,6
27	1	1,3	1,3	3,9
28	2	2,6	2,6	6,6
29	2	2,6	2,6	9,2
30	5	6,6	6,6	15,8
31	3	3,9	3,9	19,7
32	6	7,9	7,9	27,6
Valid 33	8	10,5	10,5	38,2
34	8	10,5	10,5	48,7
35	13	17,1	17,1	65,8
36	8	10,5	10,5	76,3
37	11	14,5	14,5	90,8
38	6	7,9	7,9	98,7
39	1	1,3	1,3	100,0
Total	76	100,0	100,0	

**KepercayaanKaryawan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
25	1	1,3	1,3	1,3
26	1	1,3	1,3	2,6
28	1	1,3	1,3	3,9
29	1	1,3	1,3	5,3
30	1	1,3	1,3	6,6
31	5	6,6	6,6	13,2
32	6	7,9	7,9	21,1
33	7	9,2	9,2	30,3
34	12	15,8	15,8	46,1
35	13	17,1	17,1	63,2
36	7	9,2	9,2	72,4
37	7	9,2	9,2	81,6
38	8	10,5	10,5	92,1
39	3	3,9	3,9	96,1
40	1	1,3	1,3	97,4
41	1	1,3	1,3	98,7
44	1	1,3	1,3	100,0
Total	76	100,0	100,0	

Valid



**LAMPIRAN E**

**ALAT UKUR PENELITIAN**

## SKALA PENELITIAN

Nama / Inisial :

Jenis Kelamin :

Usia :

*Pengisian kuesioner berikut tidak akan mempengaruhi status pekerjaan anda. Silahkan isi kuesioner ini dengan cermat dan teliti serta sesuai dengan keadaan diri anda sebenarnya.*

Petunjuk pengisian kuesioner:

**Pilihlah salah satu jawaban di kolom yang tersedia dengan memberi tanda centang (√) pada setiap nomor pernyataan.**

Keterangan:

**SS : Sangat Setuju**

**S : Setuju**

**TS : Tidak Setuju**

**STS : Sangat Tidak Setuju**

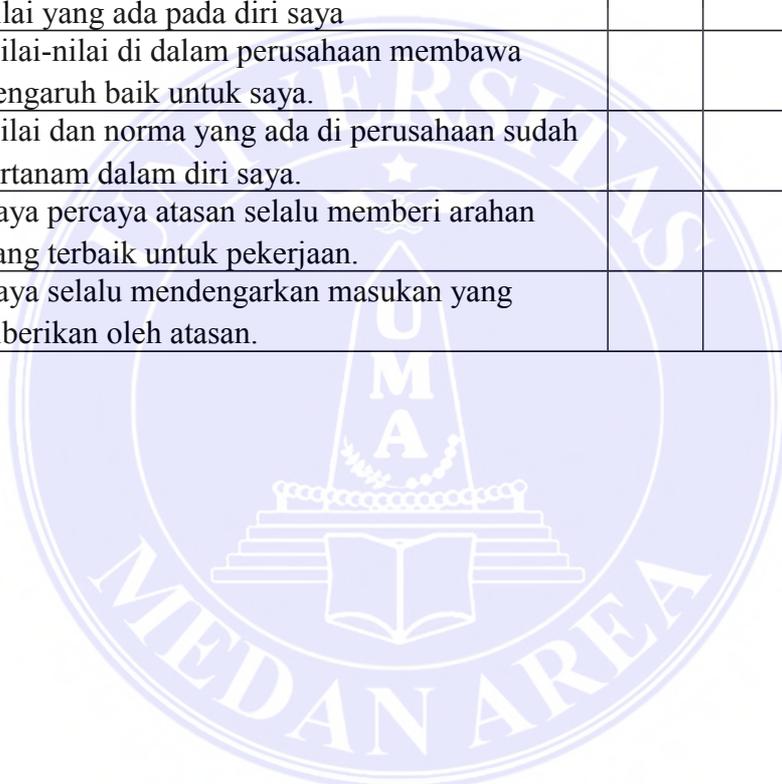
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menyenangi pekerjaan yang sekarang menjadi tanggung jawab saya.				
2.	Saya menikmati pekerjaan saya dan karenanya saya melakukannya dengan sepenuh hati.				
3.	Gaji yang saya terima masih jauh dari harapan saya.				
4.	Gaji yang saya terima tidak mencukupi kebutuhan saya.				
5.	Saya merasa termotivasi dalam bekerja karena atasan memberikan perhatiannya kepada saya ketika bekerja.				
6.	Atasan cukup memberikan dukungannya kepada saya ketika saya mengalami masalah dalam pekerjaan.				
7.	Saya merasa pencapaian kerja saya sejauh ini belum sesuai dengan harapan.				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
8.	Saya gagal menyelesaikan pekerjaan sesuai				

	dengan standar perusahaan.				
9.	Saya tidak memiliki masalah dengan jadwal kerja yang diterapkan perusahaan.				
10.	Penerapan jadwal kerja karyawan menurut saya sudah adil dan sesuai.				
11.	Saya merasa beban kerja saya terlalu banyak dibandingkan dengan karyawan lain.				
12.	Beban kerja yang saya terima memberatkan saya.				
13.	Saya ragu perusahaan akan memperpanjang kontrak kerja saya.				
14.	Saya khawatir perusahaan memutuskan kontrak kerja saya.				
15.	Perusahaan melakukan sosialisasi tentang prosedur keselamatan kerja bagi karyawan.				
16.	Perusahaan memperhatikan keselamatan kerja para karyawannya				
17.	Saya merasa khawatir tentang jaminan kesehatan karyawan di perusahaan ini.				
18.	Perusahaan tidak memberikan jaminan kesehatan untuk karyawan.				
19.	Saya sudah cukup lama bekerja di perusahaan ini dan saya tahu bagaimana cara mencapai tujuan perusahaan.				
20.	Saya memahami permasalahan yang ada di perusahaan.				
21.	Saya sulit beradaptasi dengan kebiasaan dan norma yang berlaku di perusahaan.				
22.	Saya tidak tahu tradisi apa saja yang ada di perusahaan.				
23.	Saya mengerti bagaimana sistem administrasi di perusahaan.				
24.	Saya mengerti keterkaitan antar direksi maupun divisi berdasarkan struktur organisasi.				
25.	Saya merasa bingung dalam mengikuti kebijakan perusahaan.				
26.	Saya tidak mengerti untuk apa suatu kebijakan diterapkan perusahaan.				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
27.	Saya memberikan waktu semaksimal mungkin untuk pekerjaan.				
28.	Saya tetap bekerja walaupun tidak diawasi.				
29.	Berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan adalah				

	sesuatu yang tidak penting bagi saya.				
30.	Saya tidak peduli apakah orang lain menyelesaikan pekerjaannya atau tidak.				
31.	Saya berusaha memberikan ide kreatif dan masukan bagi pekerjaan saya.				
32.	Saya mampu menyampaikan pendapat dan masukan kepada atasan saya.				
33.	Mendapatkan pekerjaan yang penting terasa biasa saja bagi saya.				
34.	Tidak ada kebanggaan yang berarti bekerja di perusahaan ini.				
35.	Saya percaya visi dan misi perusahaan akan membawa manfaat kepada masyarakat maupun para karyawan.				
36.	Tujuan perusahaan sejalan dengan nilai-nilai yang ada pada diri saya.				
37.	Nilai-nilai di dalam perusahaan tidak memberi pengaruh apapun untuk saya.				
38.	Saya masih sering melanggar nilai dan norma yang ada dalam perusahaan.				
39.	Saya merasa atasan tidak mengarahkan saya dengan baik.				
40.	Saya tidak selalu mendengarkan masukan atasan saya.				
41.	Saya tidak suka dengan pekerjaan yang sekarang menjadi tanggung jawab saya.				
42.	Saya tidak suka dengan pekerjaan saya yg sekarang ini dan saya melakukan pekerjaan hanya sekedarnya saja.				
43.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima dari perusahaan karena sudah sesuai dengan harapan saya.				
44.	Jumlah gaji yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan saya.				
45.	Saya sering merasa bingung dengan banyaknya perintah yang diberikan atasan.				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
46.	Saya sering diabaikan oleh atasan ketika mengalami masalah dalam proses penyelesaian tugas.				
47.	Saya merasa puas dengan usaha yang telah saya lakukan sehingga mampu mencapai prestasi sesuai dengan harapan saya.				
48.	Saya berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai				

	dengan standar perusahaan.				
49.	Saya merasa keberatan dengan penerapan jadwal kerja di perusahaan.				
50.	Jadwal kerja yang saya terima terlalu padat dibandingkan karyawan lain.				
51.	Saya merasa beban kerja yang diberikan perusahaan sudah adil dan sesuai.				
52.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan diri saya.				
53.	Saya yakin perusahaan akan memperpanjang kontrak kerja saya.				
54.	Saya tidak berpikir perusahaan akan memutus kontrak kerja saya.				
55.	Tidak ada sosialisasi tentang prosedur keselamatan kerja bagi para karyawan				
56.	Perusahaan tidak terlalu peduli dengan keselamatan kerja para karyawannya.				
57.	Saya merasa tenang dengan adanya jaminan kesehatan untuk karyawan.				
58.	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan untuk karyawan.				
59.	Saya tidak memahami terlalu banyak tujuan perusahaan ini didirikan.				
60.	Saya tidak tahu bagaimana cara mencapai tujuan perusahaan.				
61.	Saya terbiasa dengan nilai dan norma yang berlaku di perusahaan.				
62.	Saya paham tentang tradisi-tradisi yang ada di perusahaan.				
63.	Saya sering melakukan kesalahan ketika berurusan dengan administrasi perusahaan.				
64.	Saya tidak tahu bagaimana cara membaca struktur organisasi di perusahaan.				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
65.	Saya dapat mengikuti dan menerapkan kebijakan dari perusahaan.				
66.	Saya tahu untuk apa suatu kebijakan diterapkan oleh perusahaan.				
67.	Saya tidak suka bekerja melebihi jam kerja saya.				
68.	Saya bekerja hanya ketika diawasi atasan.				
69.	Berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan adalah sesuatu yang penting bagi saya.				
70.	Saya akan membantu menyelesaikan pekerjaan				

	orang lain walaupun itu bukan tugas saya.				
71.	Saya tidak perlu memberikan masukan atau ide kreatif untuk pekerjaan saya.				
72.	Saya kesulitan menyampaikan pendapat dan masukan kepada atasan saya.				
73.	Saya merasa bangga apabila dipercaya melaksanakan pekerjaan yang penting.				
74.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.				
75.	Visi dan misi perusahaan hanya akan membawa manfaat untuk yang memiliki kepentingan saja.				
76.	Tujuan perusahaan bertentangan dengan nilai-nilai yang ada pada diri saya				
77.	Nilai-nilai di dalam perusahaan membawa pengaruh baik untuk saya.				
78.	Nilai dan norma yang ada di perusahaan sudah tertanam dalam diri saya.				
79.	Saya percaya atasan selalu memberi arahan yang terbaik untuk pekerjaan.				
80.	Saya selalu mendengarkan masukan yang diberikan oleh atasan.				





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1953 /FPSI/01.10/VII/2019  
 Lampiran : -  
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 26 Juli 2019

Yth, Kepala Divisi SDM PDAM Tirtanadi Sumatera Utara  
 Di  
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : M. Fiqri Rifatah  
 NPM : 15 860 0159  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Jl. Sisingamangaraja No. 1** guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi pada Karyawan Kontrak Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..

Wakil Dekan Bidang Akademik,  
  
 Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



tirtanadi

## SURAT KETERANGAN

Nomor : 09 / SKET - SDM / 2019

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Divisi Sumber Daya Manusia PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan ini menerangkan bahwa :

Nama / NPM : M.Fiqri Rifatah / 158600159  
Jurusan : Ilmu Psikologi  
Universitas : Universitas Medan Area

Adalah benar telah selesai melaksanakan Riset di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 07 s/d 09 Agustus 2019.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sesuai dengan keperluannya.



Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara  
Jalan Sisingamangaraja No. 1 Medan 20212 Telp. +62 61 4571666 Fax. +62 61 4572771  
website : [www.pdamtirtanadi.co.id](http://www.pdamtirtanadi.co.id) email : [tirtanadi@pdamtirtanadi.co.id](mailto:tirtanadi@pdamtirtanadi.co.id) Halo Tirtanadi 1500-922

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/30/19

Access From (repository.uma.ac.id)