

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN YANG SUDAH  
MENIKAH DAN YANG BELUM MENIKAH DI PTPN III SEI MANGKEI**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan*

*Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*

*Universitas Medan Area*

**Oleh :**

**DELLA SOLYVESA BR BUTAR-BUTAR**

**NPM 15.860.0121**



**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 11/7/19

Access From (repository.uma.ac.id)

## LEMBAR PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI** : PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI  
PADA KARYAWAN YANG SUDAH MENIKAH  
DAN YANG BELUM MENIKAH DI PTPN III SEI  
MANGKEI

**NAMA MAHASISWA** : DELLA SOLYVESA BR BUTAR-BUTAR

**NO. STAMBUK** : 15.860.0121

**BAGIAN** : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

**MENYETUJUI :**

**Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**

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

**Pembimbing II**

(Drs. Maryono, M. Psi)

**MENGETAHUI :**

**Kepala Bagian**

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

**Dekan**

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

**Tanggal Lulus : 28 September 2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/7/19

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 (repository.uma.ac.id)

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 :  
28 September 2019

MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEKAN

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

DEWAN PENGUJI

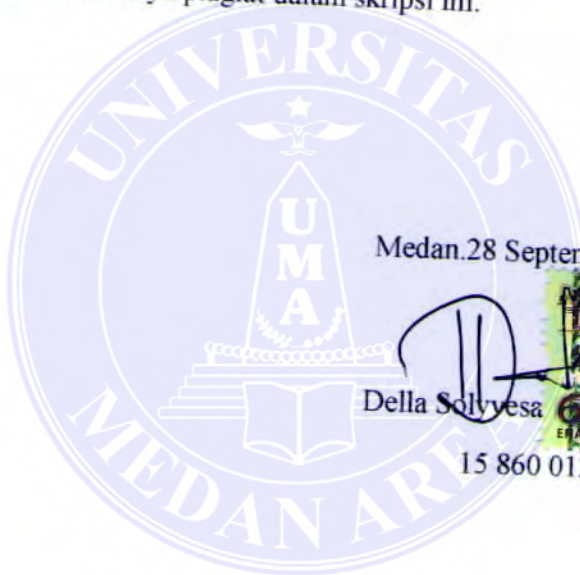
1. Dr. Nur'aini, M.Si
2. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi
3. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd
4. Drs. Maryono, M.Psi

TANDA TANGAN

## LEMBAR PERNYATAAN

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

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



Medan.28 September 2019

Della Solvyesa

15 860 0121



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

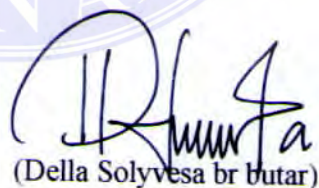
Nama : Della Solyvesa Br Butar-Butar  
NPM : 158600121  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :Perbedaan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah Dan Yang Belum Menikah Di PTPN III Sei Mangkei. Dengan hak bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelolah dalam bentuk pangkalan data (detabase), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 10 Oktober 2019

Yang menyatakan



(Della Solyvesa br butar)

## ABSTRAK

### PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN YANG SUDAH MENIKAH DAN YANG BELUM MENIKAH DI PTPN III SEI MANGKEI

Oleh:

**DELLA SOLYVESA BR BUTAR-BUTAR**

**NPM : 15.860.0121**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan komitmen organisasi pada karyawan yang sudah menikah dan yang belum menikah, dimana yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan di PTPN III Sei Mangkei yang berjumlah 79 orang. Sejalan dengan pembahasan yang ada dalam landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi; ada perbedaan komitmen organisasi yang sudah menikah dengan karyawan yang belum menikah, dengan asumsi karyawan yang sudah menikah lebih berkomitmen daripada karyawan yang belum menikah. Teknik pengabilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Dalam upaya membuktikan hipotesis tersebut digunakan analisis data *t-test*, sebelum dilakukan uji t-test pada penelitian ini, lebih dahulu dilakukan uji normalitas dan homogenitas varian, dimana berdasarkan pengolahan data, diperoleh hasil sebagai berikut : a) Terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan antara karyawan yang sudah menikah dengan karyawan yang belum menikah. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai  $t=0,138$  dengan nilai  $sig=0,000$ . Hal ini berarti nilai  $P < 0,05$ . b) Diketahui bahwa komitmen organisasi karyawan yang sudah menikah dikategorikan tinggi, yang dapat dilihat melalui mean hipotetik (70) lebih kecil dari mean empirik (99,15) dan selisih melebihi SD (8,536), sedangkan komitmen organisasi karyawan yang belum menikah tergolong sedang, yang dapat dilihat dari mean hipotetik (70) lebih kecil dari mean empirik (78,41) dan selisih mean ini melebihi SD (9,745).

Kata kunci : Komitmen Organisasi, karyawan yang sudah menikah dan karyawan yang belum menikah

## ABSTRACT

### THE DIFFERENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENTS BETWEEN SINGLE EMPLOYEES AND MARRIED EMPLOYEES AT PTPN III SEI MANGKEI

By:

**DELLA SOLYVESA BR BUTAR-BUTAR**

**NPM : 15.860.0121**

*This study aims to see at differences in organizational commitment to married and unmarried employees, where the subjects of the study were 79 employees at PTPN III Sei Mangkei. In line with the discussion on the theoretical basis, the hypothesis proposed in this study reads; there are differences in the commitment of organizations that are married to unmarried employees, assuming married employees are more committed than unmarried employees. The technique of sampling is using total sampling techniques. In an effort to prove the hypothesis used t-test data analysis, before the t-test test was carried out in this study, the normality and homogeneity of variance tests were carried out, which based on data processing, obtained the following results: a) There is significant differences in organizational commitment between married employees with unmarried employees. This result is known by looking at the value of  $t = 0.138$  with the value of  $sig = 0,000$ . This means that the value of  $P < 0.05$ . b) It is known that the organizational commitment of married employees is categorized as high, which can be seen through the hypothetical mean (70) smaller than the empirical mean (99.15) and the difference exceeds SD (8.536), while the organizational commitment of unmarried employees is moderate, which can be seen from the hypothetical mean (70) smaller than the empirical mean (78.41) and this mean gap exceeds SD (9,745)*

*Keywords: Organizational Commitment, married employees and unmarried employees*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat, nikmat serta kelancaran. Sehingga dengan izinnya skripsi dengan judul “Perbedaan Komitmen Organisasi Pada Karyawan yang Sudah Menikah dan yang Belum Menikah di PTPN III Sei Mangkei” dapat selesai seperti waktu yang telah direncanakan. Tidak lupa doa yang saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus yang menjadi penuntun setiap umat manusia dan menempuh dan meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian tugas dan syarat guna memperoleh gelar S-1 pada jurusan psikologi. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya peneliti haturkan kepada semua pihak yang telah membantu dalam terwujudnya skripsi ini kepada :

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr.Dadan Ramdan, M.Eng,M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi.Msi selaku Wakil Dekan Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Terima kasih kepada Ibu Dr.Nur’aini, Msi, yang sudah meluangkan waktunya sebagai ketua penguji ujian skripsi meja hijau saya, semoga ibu selalu diberi kesehatan oleh Tuhan Yang Maha Esa
6. Terima kasih kepada Ibu Nini Sri Wahyuni,S.Psi, M.Psi yang sudah meluangkan waktunya sebagai penguji ujian skripsi meja hijau saya, semoga ibu selalu diberi kesehatan oleh Tuhan Yang Maha Esa
7. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan ilmunya secara teori, saran, bimbingan serta arahan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Drs.Maryono, M. Psi,selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa membimbing dari awal proposal hingga selesai penyusunan skripsi ini yang



telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan ilmunya secara teori, saran, bimbingan serta arahan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.

9. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi, selaku Ketua Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi yang telah membantu peneliti.
10. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mengajarkan peneliti banyak hal mengenai ilmu Psikologi selama peneliti berkuliah.
11. Seluruh Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang juga banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi yang tidak dapat dipersebutkan satu persatu
12. Teruntuk Bapak Manajer beserta jajaran PTPN III Sei Mangkei terimakasih telah bersedia mengijinkan saya untuk melakukan penelitian
13. Yang teramat istimewa dan yang tercinta, kedua orangtuaku, Ibunda Juniar Sitanggung dan Ayahnda Holder Butar-Butar, yang selalu memberikan semangat yang luar biasa, nasehat, dukungan serta cinta kasih yang tak terhingga. Terima kasih, sudah memberikan anakmu ini pendidikan yang layak dari kecil, perlindungan yang luar biasa, terima kasih juga dukungan finansial selama anakmu menyandang bangku pendidikan serta terima kasih juga sudah mengajarkan makna arti kehidupan. Semoga Tuhan Yesus senantiasa melimpahkan rahmat-Nya.
14. Teruntuk Abang ku tersayang dan terkasih, yang tiada duanya bagiku Pratu Rencus Menico Butar-Butar, terimakasih atas dukungan dan semangat sampai saat ini, semoga sehat selalu dan selalu dalam lindungan Tuhan Yesus
15. Buat sahabat seperjuangan dikampus, Winda Anis Juliah Ritonga, Desi Ramadhani, dan tiga serangkai Astry Maharani Nasution, Ira Purnami Ika Putri, dan Sri Ramadhani yang sudah selalu memberi Motivasi dan Doa sampai selesainya masa perkuliahan dan skripsi ini, Semoga persahabatan tetap harmonis.
16. Terimakasih buat lelaki teristimewa, Reza Rejeki Hasugian, lelaki yang pernah memimpin Fakultas Sospol sebagai Gubernur, yang selalu mengajarkan ku untuk sabar dan kuat menjalani hidup ini, yang selalu ada selama peneliti kuliah dan sampai penyelesaian skripsi ini, semoga kita sukses dan selalu dalam lindungan Tuhan Yesus Kristus

17. Untuk kakak yang sudah aku anggap sebagai kakak kandung sendiri, Silvia Insani Simare-mare, A.Md, Terima kasih untuk motivasi dan Doa terbaiknya, yang selalu ada saat saya berada dalam kondisi terpuruk sekalipun, semoga kakak mendapatkan suami yang terbaik, dan hubungan kakak beradik kita tetap utuh selamanya.
18. Teruntuk Sepuncan ku tersayang, Hotdina Ria sitanggung, S.Farm, Rumiris Yulinar, S.KM, Tracy Yolita Sigalingging yang masih berjuang meraih gelar S.KM. Terimakasih sudah selalu memberikan Doa dan motivasi dan selalu memberi penghiburan saat keadaanku tidak membaik, love you full guys
19. Teruntuk seluruh teman-teman kos jalan kolam ujung serta ibu dan bapak kos yang sudah menjaga ku selama di tanah perantauan, terimakasih, semoga kita semua selalu dalam lindungan Tuhan dan Sukses.
20. Terimakasih untuk seluruh anggota UKM Persatuan Bola Voli Universitas Medan Area, sudah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat untukku, semoga PBV semakin jaya, semakin solid.
21. Terima kasih buat teman-teman psikologi kelas B stambuk 2015, terimakasih atas waktu selama perkuliahan yang sudah kita lewati bersama-sama, semoga dengan pertemanan selama 4 tahun ini tetap menjalin hubungan pertemanan sampai seterusnya

Medan, 28 September 2019

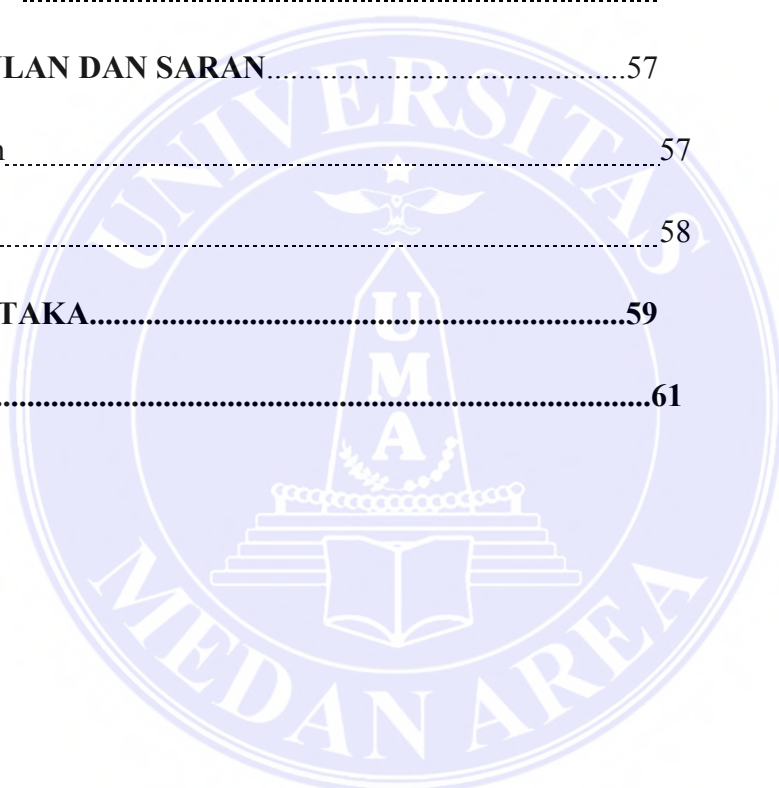
Penulis

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A.Latar Belakang .....	1
B.Identifikasi Masalah .....	7
C.Batasan Masalah.....	8
D.Rumusan Masalah .....	9
E.Tujuan Penelitian.....	9
F.Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
A.Karyawan .....	11
B. Menikah.....	13
C. Komitmen Karyawan .....	14
D. Kewajiban Karyawan.....	15
E. Komitmen Organisasi.....	16
1.pengertian Komitmen Organisasi .....	16
2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	18
3.ciri –ciri Komitmen Organisasi.....	21

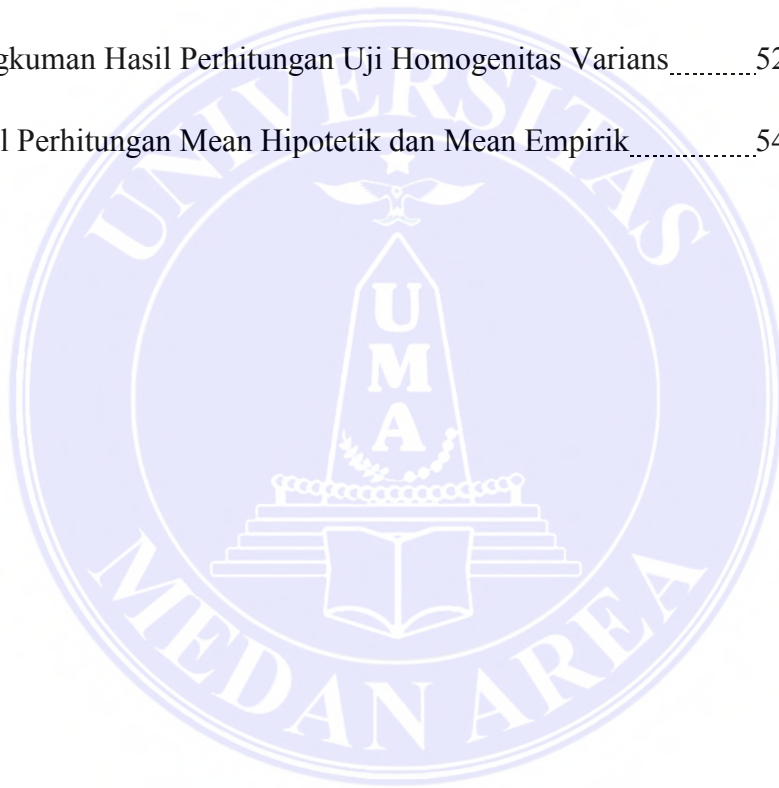
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	22
5. Pembentukan Komitmen .....	25
6. Indikator Komitmen.....	27
7. Tahap Komitmen Organisasi .....	29
8. Perbedaan Komitmen Organisasi pada Karyawan yang sudah Menikah dan yang Belum Menikah.....	31
F. KERANGKA KONSEPTUAL.....	33
G. HIPOTESA .....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A Tipe Penelitian .....	34
B Identifikasi Variabel.....	34
C Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
D Subjek Penelitian.....	37
E Sampel Penelitian .....	37
F Teknik Sampling.....	38
G Teknik Pengumpulan Data.....	38
H Validitas / Reliabilitas .....	39
I Instrumen Pengumpulan Data.....	41
J Skala Komitmen Organisasi.....	41
K Metode Analisis Data.....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>

A Orientasi Kancan Penelitian.....	44
B Persiapan Penelitian.....	47
1 Persiapan Administrasi.....	47
2 Persiapan Alat Ukur.....	47
C Pelaksanaan Penelitian.....	49
D Analisa Data dan Hasil Penelitian.....	50
E Pembahasan.....	54
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>57</b>
A Simpulan.....	57
B Saran.....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>59</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>61</b>



## DAFTAR TABEL

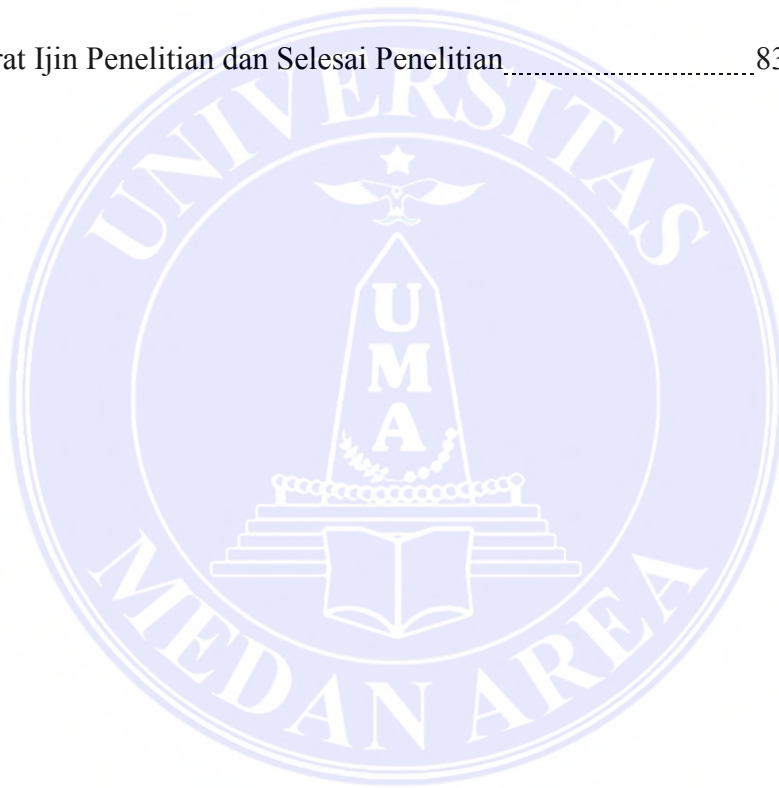
Tabel III.1 Penilaian Item dalam Tingkat Komitmen Organisasi.....	39
Tabel IV.2 Distribusi Item Skala Komitmen Sebelum Uji Coba.....	48
Tabel IV.3 Distribusi Penyebaran Item Skala Komitmen setelah Uji Coba.....	50
Tabel IV.4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	51
Tabel IV.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians.....	52
Tabel IV.6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	54



## DAFTAR LAMPIRAN

### LAMPIRAN

Lampiran A Skala Komitmen Organisasi.....	62
Lampiran B Data Mentah Komitmen Organisasi.....	67
Lampiran C Uji Validitas dan Reliabilitas.....	72
Lampiran E Uji Normalitas dan Homogenitas Varian.....	77
Lampiran F Analisis T-tes.....	80
Lampiran G Surat Ijin Penelitian dan Selesai Penelitian.....	83



## DAFTAR GAMBAR

Gambar I Kerangka Konseptual.....	33
Gambar II Struktur Organisasi.....	46





## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang untuk hanya kepentingan dirinya. Disisi lain komitmen berarti adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja dicapainya. Namun dalam prakteknya tidak semua karyawan melaksanakan komitmen seutuhnya. Ada komitmen yang sangat tinggi dan ada yang sangat rendah.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang produksi maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada hasil melainkan juga tergantung pada faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan

segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda (Siagian dalam petrus, 1992)

Setiap organisasi ingin memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang produktif terhadap pekerjaannya, karena apabila SDM tidak produktif terhadap pekerjaannya maka organisasi tersebut tidak akan mampu bertahan dan bersaing dengan organisasi lainnya. Sejarah turut membuktikan bahwa bangsa yang hanya mengandalkan kekayaan sumber daya alam saja tanpa meningkatkan kualitas dan produktivitas SDM tidak akan mampu bersaing dengan negara lain. Produktivitas merupakan salah satu ukuran berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasinya. Sesuai dengan pernyataan Simamora (dalam Darmawan, 2013) SDM merupakan investasi bagi perusahaannya jika dikelola dengan perencanaan yang baik, dan pada akhirnya akan memberikan imbalan bagi organisasi dalam bentuk produktivitas lebih besar.

Pradiansyah (dalam Simamora, 1999) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia sering kali tidak cukup, karena sumber daya yang berkualitas biasanya mengabaikan kualitas mereka. Upaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal sangat diperlukan, karena berkaitan dengan komitmen kerja yang tinggi dari karyawan. Komitmen merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral dalam organisasi usaha, tanpa komitmen sukar diharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

Pada sekarang ini begitu banyak SDM yang tidak produktif dalam bekerja disuatu organisasi maupun di perusahaan. Contoh ketidakproduktifan SDM seperti

lambatnya SDM dalam melaksanakan pekerjaannya, kualitas kinerja yang kurang baik, ketidak mampuan mencapai tujuan organisasi, seringnya ketidak hadiran SDM saat jam bekerja serta banyaknya SDM yang mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Tinggi rendahnya komitmen organisasi menurut Dessler (dalam Rizky, 2013) dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah sebagai berikut: (a) nilai-nilai kemanusiaan; dasar utama membangun komitmen karyawan adalah kesungguhan dari perusahaan untuk memprioritaskan nilai-nilai kemanusiaan. Perusahaan berasumsi bahwa karyawan merupakan asset penting sehingga kesejahteraan karyawan penting untuk diperhatikan, (b) komunikasi dua arah yang komprehensif, komitmen dibangun atas dasar kepercayaan untuk menghasilkan suatu bentuk rasa saling percaya diperlukan komunikasi dua arah (c) rasa kebersamaan dan keakraban, faktor ini menciptakan rasa senasib sepenanggungan yang pada tahap selanjutnya memberi kontribusi pada komitmen karyawan terhadap perusahaan (d) visi dan misi organisasi ; adanya visi dan misi yang jelas pada sebuah organisasi akan memudahkan setiap karyawan dalam bekerja pada akhirnya dalam setiap aktivitas kerjanya karyawan senantiasa bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi (e) nilai sebagai dasar perekrutan ;faktor ini penting untuk mengetahui kualitas dan nilai-nilai personal karena dapat menjadi petunjuk kesesuaian antara nilai-nilai personal dengan nilai-nilai organisasi.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar- masuk(*turn over*) karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan

memiliki produktivitas tinggi Luthans (dalam Rizky, 2013). Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawan nya rendah. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar organisasi Riady (dalam Risky, 2013).

Menurut Allen & Meyer (dalam Sakina, 2009) salah satu faktor yang mendukung komitmen organisasi yaitu variabel demografis yaitu status perkawinan antara lain yang menikah dan yang belum menikah. Karyawan merupakan aset yang sangat terpenting bagi setiap organisasi. Karyawan tersebut ada yang menikah dan yang belum menikah, ada yang sudah lama bekerja dan yang belum lama bekerja, dan lainnya. Dengan adanya karyawan, maka berjalanlah segala aktivitas yang dapat mewujudkan visi dan misi sebuah organisasi. Untuk mencapai visi dan misi tersebut diperlukan karyawan yang berkomitmen tinggi. Agar karyawan nyaman bekerja di PTPN III Sei Mangkei, pihak pengelola SDM memberikan beberapa fasilitas pelayanan. Beberapa fasilitas pelayanan tersebut yaitu, memberikan pelatihan character building untuk karyawan, memberikan rumah terhadap karyawan, asuransi keselamatan kerja, BPJS, dan apensiun dan lain-lain. Namun, dengan adanya fasilitas pelayanan tersebut ternyata masih ada karyawan yang tidak berkomitmen terhadap organisasinya.

Hal itu disebabkan karena mereka memiliki tanggung jawab di luar pekerjaan mereka. Salah satunya yaitu karyawan dengan status yang menikah Martono (dalam Sakina, 2009). Karyawan dengan status menikah mereka memiliki tanggung jawab yang lebih, seperti tugas sebagai orang tua, mengurus urusan rumah tangga, urusan keluarga dan lain-lain. Karyawan dengan status yang sudah menikah

dapat mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional yang disebabkan kewalahan oleh tekanan pekerjaan dalam jangka panjang. Begitu juga tanggung jawab tersebut berdampak menimbulkan konflik pekerjaan dan konflik keluarga. Misalnya, karyawan membawa pulang pekerjaan dan berusaha untuk menyelesaikan di rumah dengan menyita waktu kebersamaan dengan keluarga. Hal tersebut dapat mengakibatkan efek mood yang negatif dan yang dialami oleh karyawan tidak membuat individu fokus terhadap pekerjaannya. Hal yang sering terjadi juga yaitu ketika karyawan membatalkan rapat penting dan tidak menyelesaikan tugas penting karena alasan anak sakit dan ada keluarga yang sakit McCormack dan Cotter (dalam Utama, 2015).

Hal-hal tersebut dapat mempengaruhi komitmen terhadap organisasi dan membuat fokus karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasinya terbagi. Namun, hal ini berbeda dengan pernyataan beberapa dan bahkan setengah dari seluruh karyawan yang mengatakan bahwa mereka senang berada di dalam organisasi, merasa nyaman untuk bekerja di organisasi, menganggap karyawan yang lainnya seperti keluarga, bangga menjadi karyawan di organisasi dan tidak ingin meninggalkan organisasi tersebut. Hal tersebut diungkap dalam wawancara dengan salah satu karyawan yang sudah menikah:

*“saya cukup betah dek selama bekerja disini, ya walaupun gaji nya tergantung golongan kita, tapi setidaknya selama saya diangkat menjadi karyawan tetap/ BUMN bisa dibilang hidup sudah terjamin sampai hari tua, disini juga sering diadakan pelatihan karena kami juga harus tetap menambah kekompakkan. Saya harap, kalau saya berhenti dari pekerjaan ini karena pension aja dek...”* (wawancara personal, 10 desember 2018)

Berbeda dengan karyawan yang sudah menikah, karyawan yang belum menikah dianggap lebih berkomitmen seperti, bisa diandalkan untuk ditugaskan ke luar kota sewaktu-waktu, lebih mudah diajak bekerja sampai di luar waktu kerja normal jika pekerjaan sedang overload dan lebih tidak rentan minta ijin untuk tidak masuk kerja karena alasan keluarga. Untuk aktivitas maupun kegiatan organisasi di luar kota, karyawan yang belum menikah dianggap lebih mudah jika harus menjalani pekerjaan di luar kota. Hal ini didukung dari hasil wawancara dengan salah satu mandor PTPN III SEI MANGKEI :

*“saya lebih memilih karyawan yang belum menikah untuk bekerja di perusahaan, dikarenakan karyawan yang belum menikah lebih fokus sama kerjaan dan perusahaannya dari pada keluarga. Jadi bila dikasih lembur pun gak banyak ngeluh. Ada karyawan yang sudah nikah kalo diajak lembur gak bisa, ada tugas ngeluh, saling melempar pekerjaan dengan teman sepekerjaannya,. Pokoknya dedikasinya kurang lah...” Ujar salah satu mandor kepada saya*

Seharusnya komitmen organisasi yang lebih tinggi terdapat pada karyawan yang sudah menikah dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah. Itu dikarenakan karyawan yang sudah menikah mempunyai kewajiban untuk memenuhi kebutuhan seperti kebutuhan pangan, sandang, dan papan Sakina (2009). Dan karyawan yang sudah menikah pasti memiliki keluarga dan tidak ingin berpindah-pindah tempat kerja. Namun hal tersebut berbanding terbalik dengan fenomena yang ada, yang menyatakan bahwa komitmen organisasi karyawan yang belum menikah.

Adanya perbedaan fakta baik di lapangan maupun teori dalam komitmen organisasi pada karyawan yang menikah dan yang belum menikah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari status pernikahan pada karyawan di PTPN III sei mangkei.

## **B. Identifikasi Masalah**

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan). Tiga unsur utama dalam komitmen organisasi (rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas) tersebut menjadi dasar yang sangat penting bagi karyawan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tercipta kinerja yang baik. Dengan demikian karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, akan meningkatkan kinerja di organisasinya. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengidentifikasi masalah yang ada yaitu:

Di PTPN III sei mangkei ada karyawan yang sudah menikah dan belum menikah yang memiliki komitmen terhadap organisasi. Pada karyawan yang sudah menikah beberapa diantaranya mereka mengeluh dengan tugasnya, tidak bisa lembur karena alasan keluarga, saling melempar pekerjaan dengan rekan kerjanya, ijin kerja karena alasan tertentu. Dan pada beberapa karyawan yang belum menikah mereka lebih bersedia untuk memberikan waktunya untuk pekerjaannya atau fokus dengan pekerjaannya, jika ada lembur mereka tidak mengeluh, dapat bekerja di luar

kota, dan jarang ijin karena urusan keluarga. Ada juga karyawan yang sudah menikah merasa senang dengan pekerjaan dan tempat ia bekerja.

Sehingga ada perbandingan komitmen organisasi diantara karyawan yang belum menikah dan karyawan yang sudah menikah. Permasalah tersebut menarik untuk diteliti. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau dari Status Pernikahan pada Karyawan di PTPN III Sei Magkei.

### **C. Batasan Masalah**

Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menunjukkan derajat/kekuatan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas seseorang karyawan terhadap organisasi, dimana atas kehendak sendiri karyawan tersebut bersedia untuk memberikan kontribusi demi tercapainya tujuan organisasi dengan tetap berpartisipasi aktif dalam organisasi. Status pernikahan adalah status yang diperoleh dari persekutuan hidup yang terjadi antara seorang pria dan wanita, yang disahkan secara formal dengan undang-undang (yuridis) dan kebanyakan religius. Yang menjadi subyek penelitian adalah karyawan di PTPN III Sei Mangkei.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, Maka peneliti merumuskan masalah , Apakah ada perbedaan komitmen organisasi karyawan ditinjau dari status pernikahan?

### **E. Tujuan Penelitian**



Untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi karyawan yang menikah dan karyawan yang belum menikah

## **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin didapatkan dari penelitian ini diantaranya :

1. Manfaat Teoritis Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi dan mengelola Sumber Daya Manusia mengenai teori komitmen organisasi, serta informasi yang diperoleh ini dapat menjadi salah satu pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan di PTPN III Sei Mangkei
2. Manfaat praktis Hasil penelitian ini digunakan untuk memberikan masukan yang berharga pada pihak perusahaan dalam rangka meningkatkan komitmen karyawan dengan cara memberikan pengertian tentang betapa pentingnya pernikahan dalam kehidupan rumah tangga bagi karyawan yang sudah menikah maupun yang belum menikah untuk berprestasi dan bekerja dengan baik dalam mencapai kesuksesan tujuan organisasinya. Dengan tercapainya tujuan organisasi, berarti perusahaan tersebut sukses dan karyawan tersebut akan merasakan kesuksesannya sendiri dalam melaksanakan tugasnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. 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. Sama halnya berdasarkan ketentuan pasal 1 Angka 2 UU No 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2010)

Di samping istilah “pekerja”, masih terdapat istilah-istilah lain seperti pegawai dan karyawan. Istilah pegawai lebih banyak digunakan untuk orang yang bekerja bagi pemerintah, “karyawan” berarti setiap orang yang melakukan karya. Istilah karyawan buruh, karyawan perusahaan, karyawan angkatan bersenjata dan yang lain sebagainya. Sedangkan istilah “pekerja” dan sangat luas yaitu setiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungna pekerjaan maupun hubungan diluar pekerjaan (dalam Bakhri, 2009).

Jika diartikan secara sederhana, karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktivitas itu (Subri, 2002).

karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu (Hasibuan, 2002).

Hasibuan (dalam Bakhri, 2009) menjelaskan bahwa karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (dalam Bakhri, 2009), karyawan atau pegawai adalah pekerja tetap yang bekerja di bawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan. Karyawan memiliki hak-hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan tempat bekerja. Sedangkan menurut Musanief ( dalam Bakhri, 2009) menjelaskan tenaga kerja adalah orang-orang yangbekerja pada suatu organisasi, baik industri maupun instansi pemerintahan, atau pada usaha-usaha sosial dengan mendapatkan balasan jasa tertentu. Tenaga kerja dapat dikatakan buruh, pegawai, karyawan, pekerja yang pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama.

## B. Pengertian Menikah

Istilah “nikah” berasal dari bahasa Arab yang artinya berhimpun, sedangkan menurut bahasa Indonesia adalah “kawin”. Dewasa ini kerap kali dibedakan antara “nikah” dengan “kawin”, akan tetapi pada prinsipnya sama Sudarsono (dalam Bakhri, 2009). Apabila ditinjau dari segi hukum, pernikahan adalah suatu akad suci dan luhur antara pria dan wanita yang menjadi sebab sahnya status sebagai suami-isteri dan dihalalkan hubungan seksual dengan tujuan mencapai keluarga sakinah, penuh kasih sayang, kebajikan dan saling menyantuni Sudarsono (dalam Bakhri, 2009).

Menurut Duvall dan Miller (dalam Bakhri, 2009), “*Marriage is the dyadic of pair relationship between one man and one woman*”. Pernikahan merupakan suatu peristiwa alamiah yang terjadi antara dua orang, yaitu pria dan wanita secara berpasangan yang disebut hubungan *dyadic*. Selanjutnya Duvell dan Miller (dalam Bakhri, 2009) mengatakan,

*“...perhaps marriage can be most accurately define as the socially recognized relationship between a man and woman that provides for sexual relation, legitimizes childbearing, and establishes a division of labor between spouses”*.

Dalam pernikahan selain adanya hak legal dalam membesarkan anak , juga terdapat pengakuan sosial, legitimasi dalam hubungan seksual, dan adanya pembagian kerja yang sesuai antara pasangan tersebut.

Menurut Bernard (dalam Bakhri, 2009), pernikahan biasanya digambarkan sebagai bersatunya dua individu, tetapi pada kenyataannya adalah persatuan dua

sistem keluarga secara keseluruhan dan pembangunan sebuah sistem ketiga yang baru. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pernikahan merupakan suatu ikatan yang suci yang mengikat seseorang dengan pasangannya sebagai suami isteri dan membentuk sebuah sistem keluarga secara keseluruhan untuk mencapai keluarga yang sakinah dan penuh kasih sayang dengan adanya legitimasi dalam hubungan seksual, pengakuan sosial dan pengesahan untuk memiliki anak.

### **C. Komitmen Karyawan**

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

Mowday, Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai daya relatif dan keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Namun, Newstrom (dalam Sopiah, 2008) melanjutkan bahwa secara konseptual, komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal: a) adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, b) adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, c) adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Meyer (1997) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja dengan penuh dedikasi karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan karyawan.

Sedangkan Robbins (dalam Umam, 2001) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan. Robbins memandang komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Komitmen merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi ditempat seseorang bekerja. Bila seseorang menyukai organisasi tersebut, ia akan berupaya untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan komitmen organisasi didefinisikan sebagai orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

#### **D. Kewajiban Karyawan**

Dalam perusahaan karyawan memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti :

##### **a. Melaksanakan Pekerjaan dengan baik**

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

##### **b. Kepatuhan pada Aturan Perusahaan**

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

### c. Menciptakan Ketenangan Kerja

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

## E. Komitmen Organisasi

Komitmen yang dilakukan oleh karyawan terhadap organisasinya adalah sebuah refleksi perasaan seseorang terhadap organisasinya, pengakuan tentang harga yang harus dibayar bila meninggalkan organisasi dan tanggung jawab moral untuk tetap berada dalam organisasi (Allen dan Meyer dalam sutrisno, 2010).

### 1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Kuntjoro (dalam Munarko, 2009) komitmen organisasi memiliki definisi :

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi lama.
- b. Kemauan untuk melakukan usaha yang lebih besar untuk kepentingan organisasi.
- c. Keyakinan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Menurut Luthans (dalam Kaswan, 2012) komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Mowday (dalam Sutrisno, 2010) komitmen organisasi adalah upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (Mathis dalam sopiah, 2008)

Menurut Newstoom (dalam Sopiah, 2008) secara konseptual komitmen organisasi ditandai oleh tiga hal :

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

Menurut Minner (dalam Sopiah, 2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasi menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja. Komitmen organisasi sebagai suatu ikatan psikologis individu pada organisasi (Coopey dalam sopiah, 2008).

Menurut Robbins (dalam Sopiah, 2008) komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan



terhadap organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi sebagai sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi (O'Reilly dalam Sopiah, 2008).

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kelayakan seorang karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi, adanya keinginan untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi dan keinginan karyawan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

## **2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi**

Steers (dalam Situmorang, 2009) menjelaskan 3 aspek utama komitmen organisasi, yaitu:

### **a. Aspek Identifikasi**

Organisasi dapat melakukan dengan memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasi. Maka dari itu diharapkan karyawan dengan rela memberikan sumbangsih agar tujuan organisasi tercapai. Karyawandapat berpikir tujuan organisasi yang ada akan membawa mereka pada pemenuhan akan kebutuhan.

### **b. Aspek Keterlibatan**

Misalnya melibatkan karyawan dalam pembuatan keputusan sehingga karyawan dapat merasakan bahwa hasil akhir merupakan keputusan bersama. Karyawan akan merasa diterima sebagai bagian dari perusahaan. Hal ini dapat

membuat karyawan mau bekerja dengan senang hati baik dengan pimpinan maupun rekan sekerjanya.

### c. Aspek Loyalitas Karyawan

Memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, jika dirasa perlu bahkan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Allen & Meyer (dalam Sianipar, 2014) menjelaskan terdapat tiga aspek dari komitmen organisasi, yaitu :

#### a. Affective Commitment

Komitmen afektif (affective commitment) adalah perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi. Affective Commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki affective commitment yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal itu.

#### b. Continuance Commitment

Komitmen kontinyu (continuance commitment) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi. Pada dimensi ini anggota

organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

### c. Normative Commitment

Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan. Karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam komitmen organisasi adalah *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative Commitment*.

### 3. Ciri – Ciri Komitmen Organisasi

Ciri – Ciri karyawan yang memiliki komitmen dalam organisasi menurut William Umiker (dalam Munarko, 2009) adalah sebagai berikut :

#### a. Bertanggung jawab

Karyawan yang memiliki komitmen memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Hal ini berarti pengidentifikasian atau penerimaan tanggung jawab, bekerja keras memecahkan masalah, dan bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan.

### b.Konsisten

Suatu komitmen yang kecil atau tidak dihargai sering menjadi lebih buruk daripada tidak memiliki komitmen sama sekali. Konsistensi karyawan terhadap pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat penting, karena konsistensi dapat menimbulkan komitmen. Kepercayaan yang cukup beralasan yang berdasarkan pada kejujuran dan perilaku yang konsisten sepanjang waktu, yang mempertinggi reputasi seseorang secara besar-besaran atas komitmen yang konsisten.

### c.Proaktif

Sebuah komitmen dapat muncul apabila karyawan yang memiliki sikap proaktif terhadap semua hal yang menyangkut pekerjaannya, dengan sikap yang proaktif tersebut karyawan dapat menyelesaikan masalah- masalah perusahaan dengan lebih baik sehingga dengan sendirinya komitmen karyawan dapat timbul dengan sikap proaktif tersebut.

Menurut Fink (dalam Sopiah, 2008) ciri –ciri komitmen organisasi diantaranya yaitu selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang organisasi, selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif terhadap kritik dari teman kerja, menempatkan prioritas organisasi diatas departemennya, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik, memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang dan berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa ciri – ciri komitmen organisasi yaitu bertanggung jawab, konsisten, proaktif, berupaya mensukseskan organisasi, mencari informasi mengenai organisasi, mencari keseimbangan antara organisasi dengan pribadi, berupaya memaksimalkan kontribusi kerja bagian dari organisasi, memiliki perhatian terhadap organisasi, berpikir positif, memprioritaskan organisasi, tidak melihat organisasi lain lebih menarik, memiliki keyakinan pada organisasi dan berpikir positif terhadap pimpinan.

#### **4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Banyak ahli yang mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Diantaranya menurut Porter (dalam Sopiah, 2008) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

a. Faktor personal, meliputi tuntutan pekerjaan dan faktor pilihan pekerjaan. Maksud dari faktor personal yaitu apakah karyawan mampu melaksanakan tuntutan pekerjaan yang diberikan organisasi padanya. Faktor ini akan membentuk komitmen awal karyawan terhadap organisasinya.

b. Faktor organisasi, meliputi pengalaman kerja awal di organisasi, pengawasan dari organisasi dan tujuan organisasi. Maksud dari pengalaman awal kerja di organisasi yaitu terjadi pada saat karyawan mulai bekerja di organisasi apakah menyenangkan atau sebaliknya. Adapun maksud dari pengawasan dari organisasi yaitu bagaimana pengawasan yang diberikan organisasi terhadap karyawan apakah terlalu ketat sebaliknya, serta maksud tujuan organisasi yaitu apakah tujuan organisasi mampu dilaksanakan oleh karyawan atau sebaliknya. Pengalaman kerja awal di organisasi, pengawasan dari organisasi dan tujuan

organisasi nantinya akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

c. Faktor dari luar organisasi, faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain diluar organisasi. Jika ada peluang alternatif pekerjaan lain dan pekerjaan tersebut lebih baik dari pekerjaan sekarang, tentu karyawan akan meninggalkan pekerjaan sekarang, tentu karyawan akan meninggalkan pekerjaan lamanya dan memilih alternatif tersebut.

David (dalam Sopiah, 2008) ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi yaitu :

a. Faktor personal misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, kepribadian, dll.

b. Faktor karakteristik pekerjaan, meliputi tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Maksud dari faktor ini yaitu apakah karyawan mampu melaksanakan tugas – tugas yang diberikan organisasi kepadanya dengan baik atau sebaliknya, dan nantinya akan menciptakan komitmen yang lebih mendalam setelah terbentuknya komitmen awal.

c. Faktor karakteristik struktur, meliputi kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian organisasi. Maksud dari faktor ini yaitu mengenai bagaimana sistem pengorganisasian dari suatu organisasi yang diterapkan terhadap karyawan yang bekerja didalamnya.

d. Faktor pengalaman kerja, Faktor pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasinya, setiap karyawan yang baru bekerja dengan karyawan yang telah lama bekerja di organisasi.

Menurut Steers (dalam Sopiah, 2008) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu :

a. Ciri pribadi pekerja, meliputi masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.

b. Ciri pekerjaan, meliputi identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.

c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja – pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Berdasarkan beberapa faktor diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu faktor personal, faktor organisasi, faktor dari luar organisasi, faktor karakteristik pekerjaan, faktor karakteristik struktur, faktor pengalaman kerja, faktor ciri pribadi pekerja dan faktor ciri pekerjaan.

## 5. Pembentukan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor, baik dari organisasi maupun dari individu sendiri. Dalam perkembangannya affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment,

masingmasing memiliki pola perkembangan tersendiri (Meyer dkk, dalam Sianipar, 2014) yaitu diantaranya:

#### **a. Proses terbentuknya affective commitment**

Ada beberapa penelitian mengenai antecedents dan affective commitment. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan tiga kategori besar. Ketiga kategori tersebut, yaitu sebagai berikut:

- a. Karakteristik organisasi. Karakteristik organisasi yang mempengaruhi perkembangan affective commitment adalah sistem desentralisasi (Bateman & Strasser, 1984; Moris & Streers, 1980), adanya kebijakan organisasi yang adil dan cara menyampaikan kebijakan organisasi kepada individu (Allen & Meyer, 1997)
- b. Karakteristik individu. Ada beberapa peneliti yang menyatakan bahwa status perkawinan mempengaruhi affective commitment, namun ada pula yang menyatakan tidak demikian (Aven dkk, dalam Allen & Meyer, 1997). Selain itu, usia juga mempengaruhi proses terbentuknya affective commitment, meskipun bergantung pada beberapa kondisi individu sendiri, organizational tenure (Cohendkk, dalam Alen & Meyer, 1997), jenis kelamin, tingkat pendidikan, kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja dan persepsi individu mengenai kompetensinya (Allen & Meyer, 1997).
- c. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja individu yang mempengaruhi proses terbentuknya affective commitment, antara lain job scope, yaitu beberapa karakteristik yang menunjukkan kepuasan dan motivasi individu (Hackman dkk, dalam Allen & Meyer, 1997) dan hubungannya dengan atasan.



### **b. Proses terbentuknya continuance commitment**

Continuance commitment dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Beberapa tindakan atau kejadian ini dapat dibagi ke dalam dua variabel investasi dan alternatif. Selain itu, proses pertimbangan juga dapat mempengaruhi individu (Meyer dkk, dalam Sianipar, 2014). Investasi termasuk sesuatu yang berharga, seperti waktu, usaha, ataupun uang, yang harus dilepaskan individu jika meninggalkan organisasi. Adapun alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain. Proses pertimbangan adalah saat individu mencapai kesadaran akan investasi dan alternatif serta dampak bagi mereka sendiri (Allen & Meyer, 1997).

### **c. Proses terbentuknya normative commitment**

Wiener (dalam Sianipar, 2014), menyatakan normative commitment terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi saat individu baru masuk ke dalam organisasi, selain itu, normative commitment juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali (dalam Allen & Meyer, 1997). Faktor lainnya adalah adanya kontrak psikologis antara anggota dan organisasinya (Argyris dkk, dalam Allen & Meyer, 1997). Kontrak psikologis adalah kepercayaan dari masing-masing pihak bahwa masing-masing akan timbal balik memberi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi terbentuk dari beberapa aspek yaitu: affective commitment, continuance

commitment, dan normative commitment yang masing-masing memiliki pola perkembangannya tersendiri.

## 6. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (dalam Soekidjan, 2009) mendeskripsikan indikator dari komitmen organisasi sebagai berikut:

### a. Indikator affective commitment

Individu dengan affective commitment yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi yang berarti terhadap organisasi dibandingkan individu affective commitment yang lebih rendah. Berdasarkan beberapa penelitian, affective commitment memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dalam hal *rolle-job performance*, atau hasil pekerjaan yang dilakukan, individu dengan affective commitment akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang berkomitmen lebih rendah.

Kim dan Mauborgne (dalam Umam, 2010), menyatakan individu dengan affective commitment tinggi akan lebih mendukung kebijakan perusahaan dibandingkan yang lebih rendah. Berdasarkan penelitian Ghirschman (1970) dan Farrel (1983), Meyer et.al. (1993). Ada tiga respon ketidakpuasan, yaitu *voice*, *loyalty*, dan *neglect*. Dalam penelitian yang diadakan pada perawat, ditemukan bahwa affective commitment memiliki hubungan yang positif dengan keinginan untuk menyarankan suatu hal demi kemajuan (*voice*) dan menerima

suatu hal sebagaimana adanya mereka (loyalty) dan berhubungan negatif dengan tendency untuk bertindak laku pasif ataupun mengabaikan situasi yang tidak memuaskan (neglect).

#### b. Indikator continuance commitment

Individu dengan continuance commitment yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran individu tersebut. Ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi. Berkaitan dengan hal ini, individu tersebut tidak dapat diharapkan memiliki kontribusi pada organisasi. Jika tetap bertahan dalam organisasi, pada tahap selanjutnya, individu tersebut dapat merasa putus asa dan frustrasi yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk.

Meyer & Allen, (dalam Umam, 2010), menyatakan bahwa affective commitment tidak berhubungan atau memiliki hubungan yang negatif pada kehadiran anggota organisasi atau indikator hasil pekerjaan selanjutnya, kecuali dalam kasus-kasus yang job retention jelas sekali mempengaruhi hasil pekerjaan.

Indikator dengan continuance commitment yang tinggi akan lebih bertahan dalam organisasi dibandingkan yang rendah (Allen & Meyer, dalam Umam, 2010). continuance commitment tidak mempengaruhi beberapa hasil pengukuran kerja (Angle & Lawson; Bycio et.al.; Morrman et.al. dalam Allen & Meyer, 1997). Berdasarkan beberapa penelitian, continuance commitment tidak memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi.

### c. Indikator normative commitment

Individu dengan normative commitment yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Meyer & Allen (1997), menyatakan bahwa perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi. Namun, adanya normative commitment diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku pekerjaan, seperti job performance, work attendance, dan organizational citizenship. Normative commitment berdampak kuat pada suasana pekerjaan (Meyer dkk, dalam Umam, 2010)

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator dalam komitmen organisasi ada tiga, yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment*.

## 7. Tahap Komitmen Organisasi

Steer (1977) memberikan analisis tentang model tahapan komitmen organisasi menjadi tiga tahap yaitu;

1. Tahap pertama: *Organization entry*, pada tahap ini adalah tahap dimana individu memilih organisasi atau perusahaan yang akan dimasukinya, dalam hal ini akan mencakup masalah kesesuaian nilai-nilai, profesi dan karir individu dengan organisasi, walaupun sebenarnya pada tahap ini pemilihan terjadi pada kedua belah pihak dimana individu memilih organisasi atau perusahaan yang akan dimasukinya dan organisasi atau perusahaan memilih individu yang akan bekerja atau beraktivitas di dalamnya.

2. Tahap kedua: *Organizational Commitment*, pada tahap ini individu menetapkan kedalaman keterlibatannya dengan organisasi atau perusahaan. Lebih lanjut pada tahap ini akan diketahui sejauh mana identifikasi individu terhadap tujuan-tujuan organisasi, nilai-nilai organisasi serta keinginan untuk bekerja keras dalam melaksanakan misi organisasi. Pada tahap ini pula akan dilihat bagaimana komitmen seorang individu, yaitu apakah komitmen organisasionalnya tinggi atau rendah. Yang perlu mendapatkan perhatian pada tahap ini adalah kemungkinan terjadinya penurunan (degradasi) komitmen individu terhadap organisasi dari berkomitmen tinggi menjadi rendah. Hal ini pertanda adanya persoalan atau masalah pada individu atau organisasi tersebut, sehingga organisasi perlu melakukan evaluasi untuk mencari faktor-faktor penyebab untuk kemudian melakukan langkah-langkah strategis agar mampu mengembalikan komitmen individu tersebut agar tetap tinggi.

3. Tahap ketiga: *Propensity*, yaitu arah kecenderungan individu dengan kondisi tinggi rendahnya komitmennya terhadap organisasi. Individu dengan komitmen yang rendah biasanya akan cenderung motivasinya rendah, kinerjanya buruk, tingkat keterlibatannya juga rendah bahkan pada titik kulminasi tertentu individu tersebut cenderung ingin keluar dari organisasi tersebut. Sedangkan pada individu dengan komitmen yang tinggi, kecenderungannya adalah dia akan tetap berusaha untuk berada di organisasi tersebut, motivasinya kuat, kinerjanya cenderung meningkat dan keterlibatannya dalam interaksi organisasi sangat tinggi, bahkan pada titik kulminasi tertentu mereka siap berkorban demi tercapainya tujuan organisasi tersebut, karena itu merupakan kepuasan bagi diri individu tersebut.

Berdasarkan uraian di atas terdapat tiga tahapan komitmen organisasi, yaitu: tahap pertama *Organization entry*, tahap kedua *Organizational Commitment*, dan tahap ketiga *Propensity*.

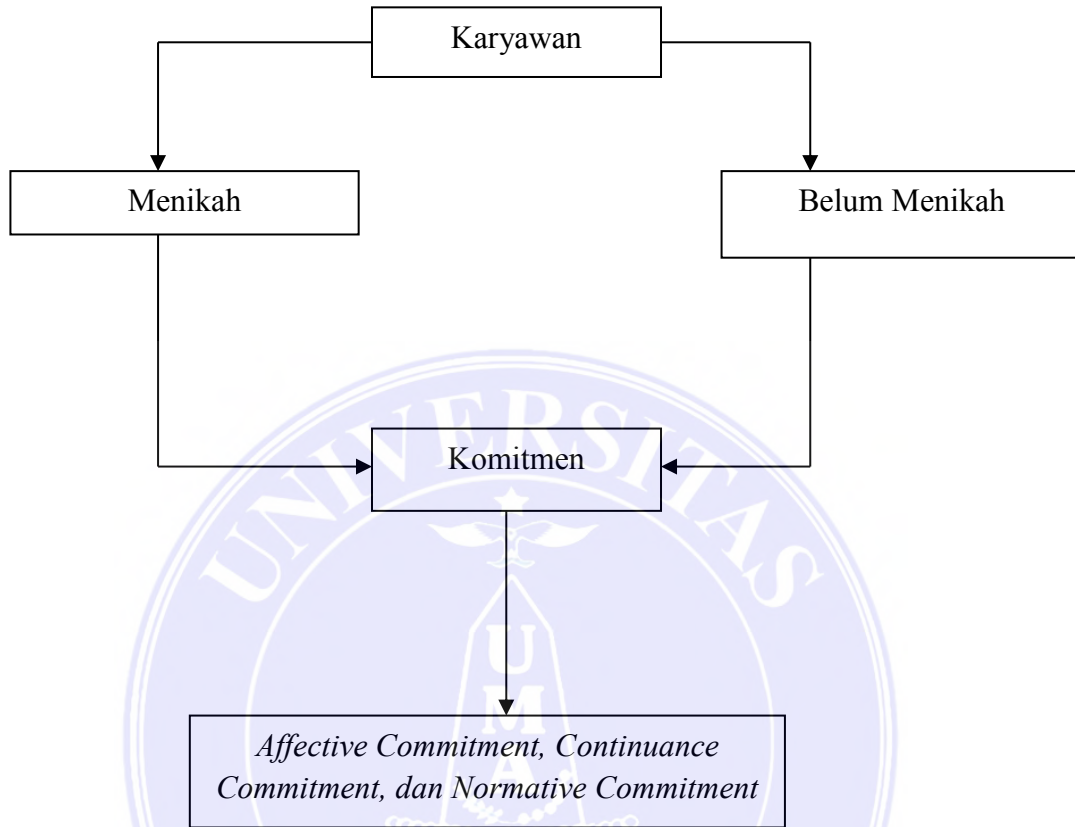
## **8. Perbedaan Komitmen Organisasi Antara Karyawan Yang Sudah Menikah dan Karyawan Yang Belum Menikah**

Biasanya sikap kerja berupa komitmen organisasi dikorelasikan dengan stabilitas ketenagakerjaan (rendahnya tingkat keluarnya karyawan secara sukarela), tingkat rajin tidaknya karyawan (rendahnya tingkat absensi karyawan), kinerja, kualitas layanan pelanggan, dan perilaku organisasi (perilaku profesional yang mengarah pada harapan dan terpenuhinya tugas yang diberikan). Menurut Sopiah (2008), komitmen organisasi ini dapat digunakan sebagai indikator adanya tingkat rajin tidaknya individu dan loyalitasnya terhadap organisasi. Komitmen yang tinggi akan terlihat dari tingginya tingkat retensi karyawan, sehingga tidak mudah untuk meninggalkan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi berasal dari interaksi variabel demografi individual (misalnya usia, status perkawinan dan jenis kelamin), variabel psikologi pribadi (misalnya kebutuhan dan nilai-nilai), dan karakteristik keadaan kerja tertentu (misalnya sifat kerja) (dalam Jewel, 1998). Selain itu juga komitmen organisasi terjadi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers dan Porter dalam Sopiah, (2008), menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu faktor personal, faktor organisasi dan faktor non organisasional. Dari beberapa variabel tersebut, faktor personal merupakan salah satu determinan yang mempengaruhi komitmen

organisasi individu ditempat kerjanya. Dimana salah satu faktor terdapat status pernikahan. Penelitian menunjukkan perbedaan komitmen organisasi dari salah satu faktor personal yaitu status pernikahan. Karyawan yang sudah menikah dan karyawan yang belum menikah berpeluang untuk berkomitmen terhadap organisasinya. Dalam Martono, (1997) karyawan yang sudah menikah lebih berkomitmen terhadap organisasi dan pekerjaannya. Hal ini dijelaskan bahwa karyawan yang sudah menikah akan tetap bertahan dalam organisasi dibandingkan karyawan yang belum menikah karena terkait dengan tanggung jawab yang besar, sehingga kemungkinan untuk mencari peluang-peluang pekerjaan di tempat lain memerlukan pertimbangan yang lebih besar dibandingkan yang belum menikah. Dalam Nina Saina (2009) menjelaskan bahwa karyawan yang sudah menikah juga lebih berkomitmen. Hal ini dikarenakan karyawan yang sudah menikah memiliki keluarga dan tanggung jawab di rumah sehingga akan berpikir berkali-kali kalau akan berpindah-pindah pekerjaan. Namun, dalam Martono (1997) menjelaskan bahwa karyawan yang belum menikah menunjukkan lebih berkomitmen terhadap organisasinya.

#### D. kerangka Konseptual



#### E. Hipotesa

Berdasarkan uraian di atas yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik suatu hipotesis dalam penelitian ini bahwa “terdapat perbedaan komitmen organisasi karyawan yang sudah menikah dengan karyawan yang belum menikah pada PTPN III Sei Mangkei”. Dengan asumsi karyawan yang sudah menikah lebih berkomitmen pada organisasinya daripada yang belum menikah.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, deskriptif dan komparatif. Penelitian ini dikatakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (dalam Nanik, 2012) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat pencanderaan/ lukisan/ deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti (Ginting dalam Nasution, 2011). Sedangkan dikatakan sebagai penelitian komparatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah antara dua variabel ada perbedaan dalam suatu aspek yang diteliti.

#### B. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono dalam Nanik, 2012). Jadi, yang dimaksud dengan variabel penelitian dalam penelitian ini adalah segala sesuatu sebagai objek penelitian yang ditetapkan dan dipelajari sehingga memperoleh informasi untuk menarik kesimpulan. Sugiyono (2009)

menyampaikan bahwa variabel penelitian dalam penelitian kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Variabel *independent* (bebas)

Variabel independent atau bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah status pernikahan karyawan. Status pernikahan yang dimaksud yaitu yang sudah menikah (masih memiliki pasangan) dan yang belum menikah

2. Variabel *dependent* (terikat)

Variabel dependent atau terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah komitmen organisasi pada karyawan.

**C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian Definisi operasional adalah penegasan arti dari konstruk atau variabel yang digunakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya. Definisi ini memberikan batasan arti suatu variabel dengan merinci hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut (Kerlinger, 1990). Untuk menghindari salah satu pengertian dan penafsiran yang berbeda dalam penelitian ini, untuk itu dikemukakan definisi operasional sebagai berikut:

Definisi operasional dari variabel-variabel yang akan diteliti adalah:

a. Variabel Independent (X)

Status pernikahan karyawan adalah karyawan yang sudah menikah dan karyawan yang belum menikah. Status pernikahan karyawan diungkap melalui biodata objek penelitian yang dinyatakan dengan “menikah” dan “yang belum menikah”.

#### b. Variabel Dependent (Y)

Komitmen atau komitmen organisasi adalah sebagai orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasi ini diukur dengan menggunakan jumlah skor pada skala komitmen organisasi yang disusun berdasarkan aspek-aspek affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment.

Semakin tinggi skor yang diperoleh dari skala komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh dari skala komitmen organisasi, maka semakin rendah pula komitmen organisasi karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

### **D. Subjek Penelitian**

#### **1. Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan. Populasi adalah sejumlah individu yang paling sedikit memiliki sifat yang sama (Hadi, 2004). Populasi dalam penelitian ini

adalah para karyawan di PTPN III Sei Mangkei, dengan jumlah populasi 79 orang. Sampel merupakan sebagian dari populasi atau sejumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi, Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PTPN III Sei Mangkei berjumlah 79 orang dan seluruhnya berjenis kelamin laki – laki dengan status pernikahan 42 karyawan yang menikah dan 37 karyawan yang belum menikah.

## **2. Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki karakteristik yaitu, karyawan tetap di PTPN III Sei Mangkei dan karyawan dengan status menikah dan yang belum menikah, jenis kelamin laki-laki, dengan masa kerja 3 tahun untuk karyawan yang belum menikah dan 5 tahun karyawan karyawan yang sudah menikah.

### **E. Sampel Penelitian**

Sampel penelitian adalah sebagian subjek yang diambil dari populasi penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006) yang mengatakan bahwa sampel penelitian diambil dari sebagian populasi dan sampel penelitian ini merupakan subjek yang akan diteliti dalam penelitian. Adapun sampel penelitian dalam penelitian ini yaitu karyawan PTPN III Sei Mangkei berjumlah 79 orang.

### **F. Teknik Sampling**

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu teknik Total Sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiyono, 2010). Dikarenakan populasi karyawan PTPN

III Sei Mangkei hanya berjumlah 79 orang karyawan, maka seluruh karyawan diambil menjadi sampel penelitian/

### G. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang mengacu pada skala likert dan Dokumentasi ataupun data pada PTPN III Sei Mangkei. Pernyataan dalam skala likert memiliki 2 sifat yaitu Favorable (mendukung) dan unfavorable (tidak mendukung) pertanyaan dalam setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban yaitu "SS (Sangat Setuju)", "S (Setuju)", "TS (Tidak Setuju)", "STS (Sangat Tidak Setuju)". Untuk Unfavourable, jawaban "SS (Sangat Setuju)", "S (Setuju)", "TS (Tidak Setuju)", "STS (Sangat Tidak Setuju)" untuk pernyataan yang bersifat favorable diberi rentangan nilai 4 sampai 1 dan yang bersifat unfavorable diberi dengan rentangan nilai 1 sampai 4, uraian di atas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel III.1. Tabel penilaian item dalam tingkat Komitmen Organisasi**

Pernyataan	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

## H. Validitas / Reliabilitas

### 1. Validitas

Menurut Simamora (2002) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Artinya, mampu memperoleh data data yang tepat dari perubahan yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk menguji mengitung nilai korelasi ( $r$ ) antara data pada masing-masing pertanyaan skor total. Teknik yang dipakai untuk menguji validitas kuesioner adalah teknik korelasi product moment dengan rumus dari pearson. (Azwar, 2004) adalah berikut :

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

#### Keterangan

$r_{xy}$  koefisien korelasi antara variabel x ( skor subjek tiap butir)dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan butir ).

$\sum XY$  = jumlah dari hasil perkalian antara variabel x dan y.

$\sum X$  = jumlah skor total setiap subjek.

$\sum Y$  = jumlah skor keseluruhan item pada subjek.

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat skor x.

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat skor y.

N = jumlah subjek.

### 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap bila dilakukan pengukuran yang sama (Hadi, 1986). Reliabel juga dikatakan kepercayaan, keajegan, konsistensi, dan sebagainya.

Pendekatan yang dipergunakan terhadap reliabilitas dengan satu kali pengukuran adalah teknik analisis varians yang dikembangkan oleh Hoyt. Rumus teknik Hoyt (Azwar, 2004) adalah :

$$r'_{xx} \geq \alpha = 2 \alpha \left[ 1 - \frac{S_1^2 + S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

$R_{xx}' \geq \alpha$  = Koefisien korelasi alat ukur ( batas bawah dari r yang sesungguhnya)

2 = Bilangan konstanta

1 = Bilangan konstanta

$S_1^2$  = Varians belahan 1

$S_2^2$  = Varians belahan 2

$S_x^2$  = Varians skor tes

Azwar (2015) mengatakan bahwa reliabilitas dapat dinyatakan dengan koefisien reabilitas (r) dengan rentang 0 sampai 1. Semakin angka reabilitas mendekati 1, maka semakin tinggi reliabilitas alat ukur semakin rendah reabilitasnya. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reabilitas yang baik jika r berada rentang 0,7 hingga 0,9.

## I. Instrumen Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data kuantitatif yaitu dengan menggunakan skala. Skala mempunyai keuntungan sebagai pengumpul data yang baik, sebab seperti yang dikemukakan oleh Hadi (2004), yaitu:

a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri

- b. Hal-hal yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
- c. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan adalah sama dengan apa yang dimaksud dengan peneliti.

## **J. Skala Komitmen Organisasi**

Skala komitmen organisasi yang digunakan pada alat ukur menggunakan teori Meyer dan Allen (1991) yang menjelaskan terdapat tiga aspek dari komitmen organisasi yaitu:

### **a. Affective Commitment**

Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan Affective Commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

### **b. Continuance Commitment**

Komitmen kontinyu (continuance commitment) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi. Pada dimensi ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan continuance commitment yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.



### c. Normative Commitment

Komitmen normatif (normative commitment), menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan Normative Commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

## K. Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesa yang telah ditetapkan, penulis menganalisis data dengan menggunakan formula t-test, yakni untuk melihat perbedaan dalam perbandingan jumlah yang sama.

Adapun rumus dan rancangan Analisis t-test adalah sebagai berikut :

$$t\text{-test} = \frac{X_{A1} - X_{A2}}{\sqrt{\left\{ \frac{X_{A1}^2 + X_{A2}^2}{N_{A1} + N_{A2} - 2} \right\} \left\{ \frac{1}{N_{A1}} + \frac{1}{N_{A2}} \right\}}}$$

*Keterangan :*

*t-test* = Koefisien perbedaan

*X* = Jumlah kwadrat perbedaan

*A1* = Kelompok 1, yaitu karyawan yang belum menikah

*A2* = Kelompok 2, yaitu karyawan yang sudah menikah

*1* = Bilangan konstanta

*2* = Bilangan konstanta

*N* = Jumlah subjek penelitian

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran – saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran – saran yang mungkin dapat digunakan bagi para pihak terkait.

#### A. Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis statistik dengan analisis t-tes terhadap hipotesis yang diajukan, diperoleh kesimpulan bahwa ada perbedaan komitmen organisasi pada karyawan yang sudah menikah dengan karyawan yang belum menikah. Yang ditunjukkan dengan hasil analisa data yang diperoleh  $P=0.000$ , berarti nilai  $P < 0,05$ . Artinya ada perbedaan komitmen organisasi pada karyawan yang sudah menikah dan karyawan yang belum menikah. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil uji t-test, komitmen organisasi pada karyawan yang sudah menikah dikategorikan tinggi, yang dapat dilihat melalui mean hipotetik (70) yang lebih kecil dari mean empirik (99,15) dan selisishnya melebihi SD (8,536). Sedangkan komitmen organisasi pada karyawan yang belum menikah tergolong sedang, yang dapat dilihat dengan mean hipotetik (70) lebih kecil dari mean empirik (78,41) dan selisih mean ini melebihi nilai SD (9,745).

## **B. Saran**

Berdasarkan dengan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

### **1. Bagi Karyawan Yang Sudah Menikah**

Melihat dari hasil penelitian, maka diharapkan kepada karyawan yang sudah menikah agar tetap mempertahankan komitmen pada organisasinya dengan cara lebih mencintai pekerjaan seperti mengumpulkan tugas/tanggung jawab yang sudah diberikan atasan dan lingkungan instusinya. Menumbuhkan rasa takut kehilangan pekerjaan dengan rasa selalu bersyukur agar dapat menghasilkan performa kerja yang tinggi untuk mencapai visi dan misi organisasi.

### **2. Bagi Karyawan Yang Belum Menikah**

Melihat dari hasil penelitian, maka diharapkan kepada karyawan yang belum menikah agar selalu bersyukur dengan mencintai pekerjaan dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang sudah diberikan. Memiliki motivasi diri yang tinggi dengan tekad dan semangat dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan, serta merealisasikan 5 Tata Nilai PTPN III Khususnya di PTPN III Sei Mangkei yakni (PROACTIVITY, EXCELLENCE, TEAMWORK, INNOVATION, RESPONSIBILITY).

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Kepada para peneliti berikutnya yang tertarik untuk meneliti komitmen organisasi sebaiknya meneliti dengan aspek ataupun faktor – faktor lain yang belum diteliti oleh peneliti lainnya seperti melalui karakteristik pribadi individu, dan pengalaman selama berorganisasi. Hal ini diharapkan dapat memperkaya wawasan ilmu pengetahuan bagi semua pihak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Paskibra Indonesia Kabupaten Kutai Karatanegara, Vol.4, No.1 2015:41-52
- Arikunto, S. (1996). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Azwar, S. (2005). *Tes Prestasi: Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bakhri, Saiful (2009). Perbedaan Motivasi Kerja Pada Karyawan Yang Sudah Menikah dan Karyawan Yang Belum Menikah Di PT. Mebel Tamalindo, Jakarta: Fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Diana, (2009), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11 No 1
- Gugup,K. (2013). “Faktor-Faktor Demografik (Jenis Kelamin, Usia, Status Pernikahan, Dukungan Domestik) Penentu Konflik Pekerjaan Dan Keluarga dan Intensi Keluar Karyawan: Studi Pada Industri Perbankan Indonesia” Vol.17, N0 2
- Hadi, S. (1986). *Metodologi Research 1*. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Universitas Gajah Mada
- Hasibuan, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Daar, dan Keberhasilan*. Jakarta: CV, Haji Masagung
- Irene, J. (2008). “Hubungan antara Occupational Self-Efficacy dan Job Insecurity pada Tenaga Kerja Outsourcing”
- Judge & Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1 cetakan 12*. Salemba Empat. Jakarta
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*.Cimahi : Penerbit Alfabeta
- Lumban, S (2012) *Pengaruh Budaya Ilmiah, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Guru di SMP Negeri Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang*.
- Meyer, J.P. (1997). *Journal of Applied Psychology: Commitmen Organizational and Occupation Extension and Test of Three Component Conceptualization*, 78, 538-555.
- Mowday,R., Porter L., & Steers R. (1982). *Employee-organization Hnkages in Warr (Ed), Organization, I ad Occupational Psychology*. New York.

- Robbins, S.P. (2001) *Organization Behavior: Concept, Controversies, and Application*. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1 & 2, Jakarta: PT Prenhallindo
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, Jakarta : PT. XYZ Di Jakarta
- Siagian, (1992). *Pengantar Psikologi Perusahaan*, Jakarta: LP3S
- Simamora, B. (2002). *Aura merek (7 Langkah Membangun Merek yang kuat)*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Situmorang, D. (2009). *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RS Pringadi Medan*. Skripsi. (Tidak Diterbitkan). Perpustakaan Universitas Medan Area
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset
- Sopiah (2008). *Perilaku Organisasi*, PT. Rineka-2
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&d*. Bandung
- Umam Khaerul. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Penerbit Pustaka Setia
- Wahyudi, A. (2012). *Membangun Komitmen Organisasional Untuk Meningkatkan Kinerja Daya Saing Organisasi*
- Witasari, L. (2009). “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang)”, Tesis (Tidak Diterbitkan) pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang



## **Lampiran A**

### **Skala Komitmen Organisasi**

## IDENTITAS DIRI

Nama (Boleh Inisial) :

Status Pernikahan : Menikah / Belum Menikah (Lingkari salah satu)

## PETUNJUK PENGISIAN

Baca dan pahami setiap pernyataan yang tertulis dalam skala, kemudian pada setiap pernyataan, Anda diminta untuk memberikan **tanda** (√) pada salah satu kolom yang paling sesuai dengan diri anda, dengan pilihan sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh :

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Tempat saya bekerja tenang dan nyaman		√		

Apabila anda terlanjur menjawab pernyataan dengan salah dan ingin mencontreng jawaban yang lain, Anda cukup memberi tanda (X). Silahkan beri tanda (√) kembali pada jawaban pernyataan yang benar.

## **KOMITMEN ORGANISASI**

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	perusahaan memberikan keleluasan dalam bekerja sehingga saya senang bekerja disini				
2.	saya senang menghabiskan karir di perusahaan ini				
3.	saya merasa masalah yang dihadapi perusahaan adalah masalah saya juga				
4.	banyak tekanan dalam bekerja di perusahaan membuat saya tidak nyaman bekerja				
5.	saya akan mencari pekerjaan yang lain diluar perusahaan				
6.	saya tidak peduli dengan masalah yang dihadapi perusahaan				
7.	menurut saya peraturan diperusahaan sudah baik				
8.	saya setuju arah dan kebijakan perusahaan				
9.	saya merasa menjadi bagian dari perusahaan				
10.	peraturan yang ada diperusahaan terasa kurang cocok untuk karyawan				
11.	saya kurang setuju arah dan kebijakan perusahaan ini				
12.	saya merasa bukan bagian dari perusahaan ini				
13.	saya bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan ini				

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS



14.	saya berusaha menyumbangkan ide untuk kemajuan perusahaan				
15.	saya tidak suka bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan				
16.	saya kurang suka berpartisipasi dalam kegiatan yang bertujuan untuk memajukan perusahaan				
17.	saya merasa rugi ketika berhenti bekerja di perusahaan ini				
18.	saya merasa kehilangan ketika meninggalkan perusahaan ini				
19.	tidak rugi bagi saya ketika harus berhenti dari perusahaan ini				
20.	hidup saya akan baik-baik saja ketika saya keluar dari pekerjaan ini				
21.	besaran gaji yang saya terima membuat saya tetap senang bekerja disini				
22.	bagi saya perusahaan ini memberikan keuntungan yang lebih				
23.	akibat dari gaji yang kurang memadai membuat saya keluar dari perusahaan ini				
24.	bekerja menetap di perusahaan ini adalah sesuatu yang harus saya lakukan				
25.	saya akan tetap bertahan di perusahaan ini untuk menyelesaikan kewajiban				
26.	saya tidak akan bertanggung jawab di perusahaan ini apabila ada tawaran yang lebih baik				
27.	saya akan meninggalkan perusahaan ini karena tidak memiliki kewajiban apapun yang terikat				
28.	saya bersedia menerima resiko atas pekerjaan yang diberikan perusahaan				
29..	saya akan tetap bertahan sekalipun resiko kerja di perusahaan ini besar				
30.	saya tidak bersedia mengambil resiko dalam pekerjaan saya				
31.	ketika ada tawaran lain saya akan berhenti bekerja dari perusahaan ini				



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 11/7/19

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))



**LAMPIRAN B**  
**DATA MENTAH KOMITMEN ORGANISASI**

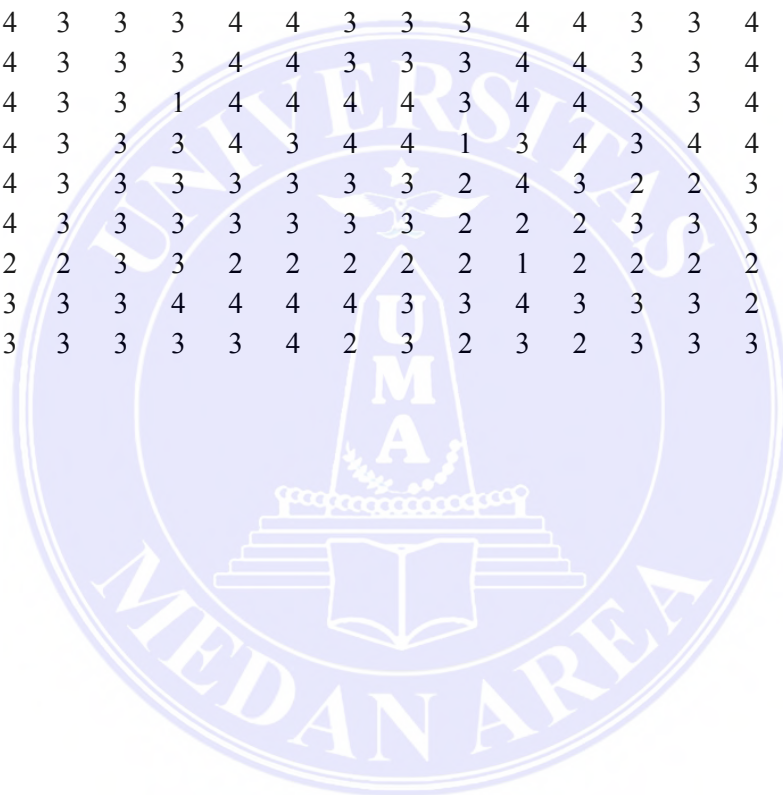
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3		
2	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3		
4	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	
5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	3	2	2	2	2		
6	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3		
7	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	3	2	2	2	2		
8	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3		
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4		
10	4	4	2	3	4	3	4	4	3	1	2	3	2	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	1	4	4		
11	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3		
12	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4		
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
14	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2		
15	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4		
16	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4		
17	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3		
18	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4		
19	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4		
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
21	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2		
22	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3		
23	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3		
24	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	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

25	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3		
28	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
29	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	
31	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
32	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
33	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	
34	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	
37	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	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 11/7/19

Access From (repository.uma.ac.id)

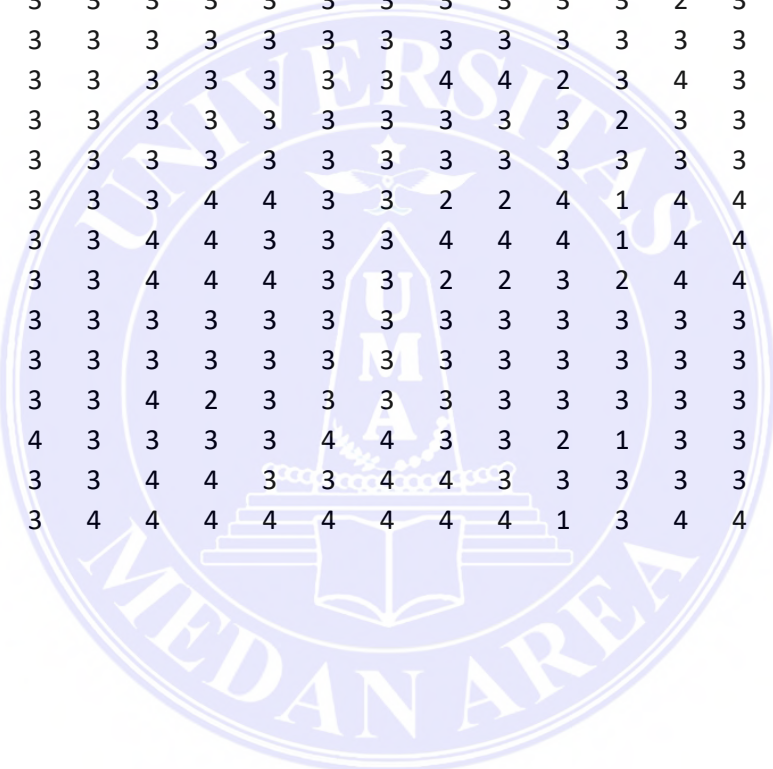
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2	4	3	2	3	3	4	2	3	1	2	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	
4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
6	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
7	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
8	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
9	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
10	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	
11	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	4	4	3	2	2	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
15	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	
16	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
19	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	
20	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
21	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	
22	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
23	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
24	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	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

25	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
26	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
27	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
28	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
31	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3		
32	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
34	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	4	1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	
35	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	3	1	3	2	4	4		
36	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
39	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
40	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	
41	3	4	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
42	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	

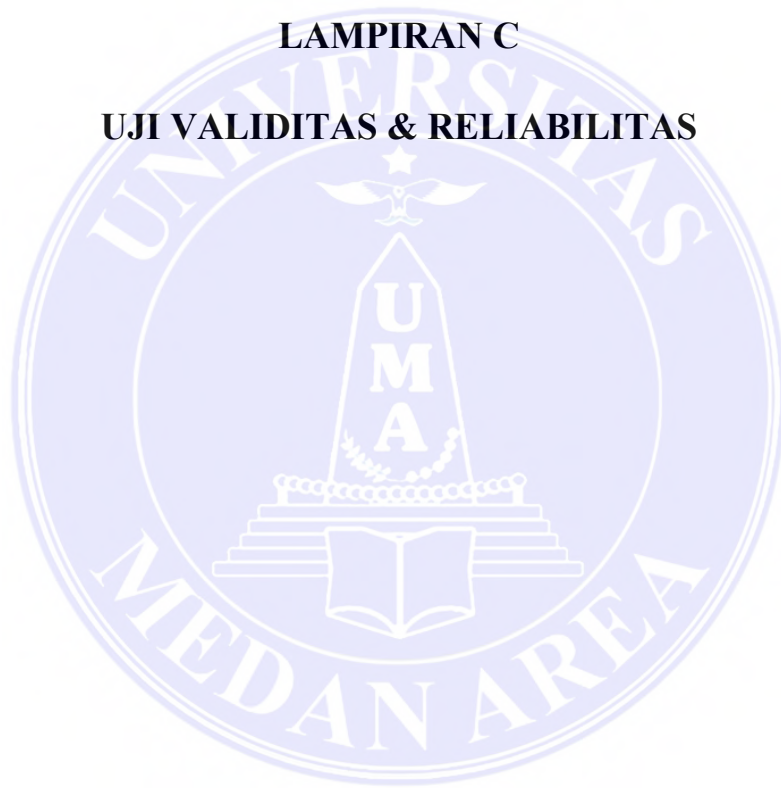


UNIVERSITAS MEDAN AREA

© 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 C**  
**UJI VALIDITAS & RELIABILITAS**





## Reliability

### Scale: Skala Komitmen Organisasi

#### Case Processing Summary

	N	%
Valid	79	97,5
Cases Excluded <sup>a</sup>	2	2,5
Total	81	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	28

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ko1	3,49	,528	79
ko3	3,08	,526	79
ko4	2,90	,496	79
ko5	3,05	,638	79
ko6	3,14	,500	79
ko7	3,48	,617	79
ko8	3,27	,473	79
ko9	3,48	,551	79

ko10	2,99	,493	79
ko11	3,03	,319	79
ko12	3,16	,492	79
ko13	3,47	,596	79
ko14	3,46	,526	79
ko15	3,14	,445	79
ko16	3,19	,426	79
ko18	3,23	,733	79
ko19	3,15	,769	79
ko20	2,81	,622	79
ko21	3,15	,533	79
ko22	3,32	,611	79
ko23	2,97	,530	79
ko24	3,14	,500	79
ko25	3,41	,543	79
ko26	2,99	,543	79
ko28	3,01	,519	79
ko29	2,94	,647	79
ko30	2,85	,579	79
ko31	3,03	,599	79

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ko1	84,81	56,617	,385	,885
ko3	85,23	57,332	,395	,887

ko4	85,41	56,142	,480	,883
ko5	85,25	54,704	,513	,882
ko6	85,16	56,421	,438	,884
ko7	84,82	54,353	,574	,881
ko8	85,04	56,370	,474	,883
ko9	84,82	55,481	,508	,882
ko10	85,32	57,834	,351	,888
ko11	85,28	58,306	,318	,886
ko12	85,14	56,865	,384	,885
ko13	84,84	53,678	,679	,878
ko14	84,85	55,387	,548	,882
ko15	85,16	56,703	,456	,884
ko16	85,11	57,205	,399	,885
ko18	85,08	55,225	,385	,886
ko19	85,15	55,977	,394	,889
ko20	85,49	56,792	,397	,888
ko21	85,15	56,207	,434	,884
ko22	84,99	55,115	,493	,883
ko23	85,33	55,121	,578	,881
ko24	85,16	54,934	,645	,880
ko25	84,90	54,502	,643	,879
ko26	85,32	56,552	,381	,885
ko28	85,29	57,030	,339	,886
ko29	85,37	54,569	,520	,882
ko30	85,46	57,174	,379	,888
ko31	85,28	54,947	,524	,882



## **LAMPIRAN D**

# **UJI NORMALITAS DAN HOMOGENITAS VARIANS**

## HASIL PENELITIAN

### Daftar Tabel

#### 1. Perhitungan Reliabelitas

Skala	Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,885	Reliabel

#### 2. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Keterangan
Burnout Syndrom	88,30	1,181	5,743	0,123	Normal

Kriteria P (sig) > 0.05 maka dinyatakan sebaran normal

#### 3. Hasil Perhitungan Uji Homogenitas

Variabel	Uji Homogen	F	P	Keterangan
Burnout Syndrom	Levene Statistic	2,489	0,119	Homogen

Kriteria : P > 0.05 maka dinyatakan homogen

#### 4. Hasil Analisis Uji Anava

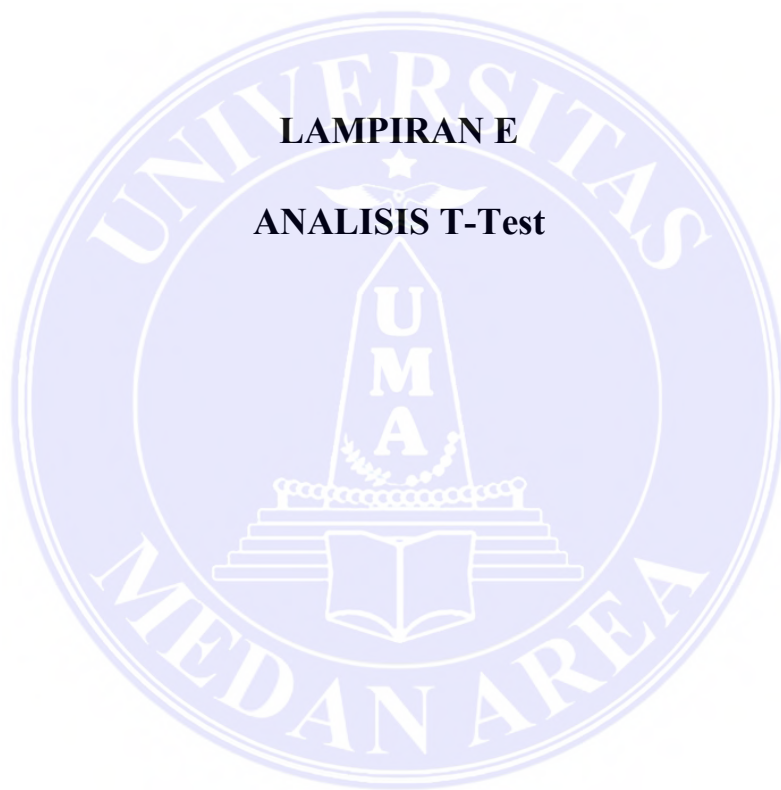
Sumber	JK	Db	RK	F	P	Keterangan
Between Groups	1,152	1	1,152	1,891	0.000	Signifikan
Within Groups	4675,557	77	60,722	-	-	-
Total	4676,709	78	-	-	-	-

Kriteria : P < 0.05 maka dinyatakan ada perbedaan

#### 5. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Komitmen Organisasi	5,743	70	88,30	Tinggi
Menikah	5,536	70	99,15	Tinggi
Belum Menikah	9,745	70	78,41	cukup





## **LAMPIRAN E**

### **ANALISIS T-Test**

## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KomitmenOrganisasi
N		79
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	88,30
	Std. Deviation	5,743
	Absolute	,133
Most Extreme Differences	Positive	,133
	Negative	-,095
Kolmogorov-Smirnov Z		1,181
Asymp. Sig. (2-tailed)		,123

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Oneway

### Test of Homogeneity of Variances

KomitmenOrganisasi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
5,383	1	77	,023



## Oneway

### Descriptives

KomitmenOrganisasi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Menikah	42	99,15	5,536	,854	86,47	89,92	74	102
Belum Menikah	37	78,41	9,745	1,602	85,18	91,68	55	105
Total	79	88,30	5,743	,871	86,57	90,04	55	105



**LAMPIRAN F**  
**SURAI IJIN PENELITIAN DAN**  
**SURAT SELESAI PENELITIAN**



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 1316 /FPSI/01.10/V/2019  
 Lampiran : -  
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 14 Mei 2019

Yth, Bagian Umum (MCU) PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)  
 Di  
 Tempat

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

Nama : Della Solyvesa Br Butar-Butar  
 NPM : 15 860 0121  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Unit Pembangunan Infrastruktur Sei Mangkei PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Desa Sei Mangkei Kecamatan Bosar Maligas Kabupaten Simalungun guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Perbedaan Komitmen Organisasi pada Karyawan yang sudah Menikah dan yang Belum Menikah di PTPN III Sei Mangkei*".

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,  
  
 Haini Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/7/19

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

Access From (repository.uma.ac.id)

## MEMORANDUM

Kepada : Kepala Bagian Umum  
Dari : Manajer KISMK  
Nomor : KISMK/BUMU/X/MO/ 01 /2019  
Tanggal : 18 Juni 2019

Hal : Izin Pengambilan Data

Menghunjuk surat dari Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara III Nomor : BUMU/X/502/2019 tanggal 23 Mei 2019, perihal izin pengambilan data dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area di PT. Perkebunan Nusantara III Unit Kawasan Industri Sei Mangkei, oleh :

- Nama : Della Soiyvesa Br. Butar butar
- Pekerjaan : Mahasiswa
- NPM : 15 860 0121
- Judul Data : Perbedaan komitmen organisasi pada Karyawan yang sudah Menikah dan belum menikah di Kawasan Industri Sei Mangkei.

Dengan ini kami sampaikan bahwa ybs telah selesai melaksanakan pengambilan data Karyawan KISMK pada tanggal 10 s/d 15 Juni 2019, dengan baik.

Demikian disampaikan agar maklum.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)  
Kawasan Industri Sei Mangkei



David Christian L. Tobing  
Manajer

Tembusan :

- Fakultas Psikologi Universitas Medan Area  
Mahasiswa ybs.

Pertinggal

AS  
A

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/7/19

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah Kawasan Industri Sei Mangkei  
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area Access From (repository.uma.ac.id)