

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT.
TELKOM WITEL MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Di Fakultas
Psikologi Universitas Medan Area*

YESSI YASMINE

16.860.0469



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2021

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 27/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/6/22

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI
PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN PT. TELKOM WITEL
MEDAN

NAMA MAHASISWA : YESSI YASMINE

NO. STAMBUK : 16.860.0469

PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI

Menyetujui




Pembimbing I Pembimbing II

Endang Haryati, S.Psi., M.Psi. Findy Suri, S.Psi., M.Si.

Mengetahui

Kepala Bagian Dekan

Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi, Psikolog Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi



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

Pada tanggal :

01 Oktober 2021

Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Dekan

(Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi)

Dewan Penguji

1. Anna Wati Dewi Purba, S.Psi., M.Si
2. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
3. Findy Suri, S.Psi., M.Si
4. Endang Haryati, S.Psi., M.Psi

Tanda-tangan

Anna Wati Dewi Purba
.....
Drs. Mulia Siregar
.....
Findy Suri
.....
Endang Haryati
.....

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini 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, 01 Oktober 2021



Yessi Yasmine

168600469

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

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

Nama : Yessi Yasmine
NPM : 16.860.0469
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. TELKOM WITEL MEDAN** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

MOTTO

If opportunity doesn't knock

Build a door

Milton Berle



HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. TELKOM WITEL MEDAN

YESSI YASMINE

16.860.0469

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi karyawan PT. Telkom Witel Medan. Persepsi pengembangan karir diartikan sebagai cara pandang seorang karyawan terhadap usaha dan proses peningkatan kemampuan yang dilakukan guna mencapai karir yang diinginkan di masa depan. Sedangkan komitmen organisasi diartikan sebagai tahap dimana seorang karyawan telah menerima tujuan organisasi yang dibuktikan dalam bentuk kesetiaan dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi tersebut. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Telkom Witel Medan yang berjumlah 113 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan adalah teknik *Purposive Sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Witel Medan yang merupakan karyawan tetap, telah bekerja minimal selama 5 (lima) tahun dan berusia 31 tahun ke atas yang berjumlah 56 orang. Metode pengambilan data menggunakan metode angket berupa skala *likert*. Penelitian ini menggunakan skala persepsi pengembangan karir yang berjumlah 32 aitem dan skala komitmen organisasi yang berjumlah 40 aitem. Analisis data menggunakan analisis *Pearson Product Moment*. Nilai validitas aitem skala persepsi pengembangan karir adalah 0,327 sampai 0,816 dengan reliabilitas $r_{bt}=0,923$, sedangkan nilai validitas aitem skala komitmen organisasi adalah 0,334 sampai 0,642 dengan reliabilitas $r_{bt}=0,905$, diukur menggunakan *Alpha Cronbach's*. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka diperoleh hasil ada hubungan signifikan antara persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien dimana koefisien korelasi r_{xy} yaitu 0,512 dengan signifikansi $p=0,000 < 0,05$, dengan bobot sumbangan 26,2%. Artinya hipotesis yang diajukan semakin baik persepsi pengembangan karir maka semakin tinggi komitmen organisasi dinyatakan diterima.

Kata Kunci: Persepsi Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi

THE CORRELATION BETWEEN PERCEPTIONS OF CAREER DEVELOPMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEE IN PT. TELKOM WITEL MEDAN

YESSI YASMINE

16.860.0469

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between perceptions of career development and organizational commitment of employee in PT. Telkom Witel Medan. Perception of career development is defined as an employee's perspective on the business and ability improvement process carried out in order to achieve the desired career in the future. While organizational commitment is defined as the stage where an employee has accepted organizational goals as evidenced in the form of loyalty and a strong desire to maintain membership in the organization. This type of research is quantitative research. The population in this study amounted to 113 employees. The sampling technique used the purposive sampling technique. The sample in this study were all employees of PT. Telkom Witel Medan which is a permanent employee, has worked for at least 5 (five) years and is 31 years old and over, totaling 56 people. The data collection method used a questionnaire method in the form of a Likert scale. This study uses the perceptions of career development scale with totaling 32 items and the organizational commitment scale with totaling 40 items. Data analysis using Pearson Product Moment analysis. The value of item validity of the perceptions of career development scale was 0.327 to 0.816 with reliability $r_{bt} = 0.923$, while the value of item the organizational commitment scale was 0.334 to 0.642 with reliability $r_{bt} = 0.905$, measured by using Alpha Cronbach's. Based on the results of the analysis conducted, it was found that there was a relationship between perceptions of career development and organizational commitment. This result is known by looking at the value or coefficient where the correlation coefficient r_{xy} is 0.512 with a significance of $p = 0.000 < 0.05$, with a contribution weight of 26.2%. This means that the hypothesis proposed the better perceptions of career development, the higher organizational commitment is accepted.

Keyword: Perceptions of Career Development, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatu.

Alhamdulillahirobbil'aalamiin. Puji syukur ke hadirat Allah SWT, pemilik segala ilmu yang telah memberikan segala taufik dan hidayah-Nya kepada penulis serta nikmat yang tiada terkira sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul "Hubungan antara Persepsi Pengembangan Karir dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Telkom Witel Medan" yang diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi.

Peneliti menyadari bahwa skripsi yang ditulis masih jauh dari kata kesempurnaan, sehingga peneliti menerima segala kritik dan saran yang membangun. Selain itu, terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan serta bimbingan dari pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan dukungan. Oleh karena itu, dengan segala hormat peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM., M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si., selaku Wakil Dekan III.
6. Terima kasih kepada Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi., selaku kepala bagian psikologi industri dan organisasi.
7. Terima kasih kepada Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi., selaku Dosen Pembimbing I atas keikhlasan, kesabaran, dan selalu meluangkan waktunya

untuk membimbing, memberi nasehat, dukungan, serta kepercayaan dalam penulisan skripsi ini.

8. Terima kasih banyak kepada Ibu Findy Suri, S.Psi., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II atas keikhlasan, kesabaran serta bimbingan dalam membantu peneliti menyusun skripsi ini, yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing, dan memberi nasehat serta dukungan dalam penulisan skripsi ini.
9. Terima kasih kepada bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi., selaku sekretaris dalam sidang peneliti dan telah memberikan masukan untuk skripsi penulis.
10. Terima kasih kepada ibu Anna Wati Dewi Purba, S. Psi., M. Si., sebagai ketua siding yang telah meluangkan waktunya dan memberikan masukan untuk skripsi penulis.
11. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mengajarkan pengalaman berharga selama perkuliahan, tak pernah berhenti memberikan semangat dan motivasi, yang selalu menuntun mahasiswanya dalam hal kebaikan.
12. Untuk seluruh staf Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu peneliti dalam pengurusan berkas-berkas skripsi.
13. Kepada Ibu Hida Triwarance selaku Manager HR & CDC PT. Telkom Witel Medan yang telah memberikan izin kepada peneliti dan membantu peneliti mendapatkan informasi dan data-data yang diperlukan untuk membantu penelitian ini.
14. Kepada seluruh karyawan PT. Telkom Witel Medan yang telah membantu peneliti dalam mengurus pemberkasan penelitian.
15. Terima kasih kepada seluruh keluarga saya, terutama untuk papa saya tercinta yang telah membesarkan saya dengan segenap kasih sayang, merawat saya, memberikan do'a dan dukungannya untuk saya hingga saat ini, yang selalu

menemani saya mengurus berkas dan bimbingan. Semoga semua kebaikan perjuangan papa akan dibalas dengan kebaikan yang beribu-ribu kali lipat besarnya oleh Tuhan dan setiap do'a yang telah papa panjatkan akan terkabul, semoga anakmu ini dapat memberikan kebahagiaan di masa depan, aamiin. Terima kasih juga kepada mami, Resen, Kenny dan Fathia Martin yang telah memberikan dukungannya kepada penulis.

16. Terima kasih kepada Almh. Mamaku tersayang yang sekarang telah menjadi bidadari surga. Terima kasih telah melahirkan Yasmine di dunia ini, walaupun waktu kebersamaan kita terlalu singkat tetapi cinta Yasmine kepada mama tidak akan pernah pudar.
17. Terima kasih kepada Geng Semangka Kuning dan teman-teman di kelas regular B³ yang sudah membantu saya selama kuliah dalam mengerjakan tugas dan mendukung saya selalu dalam menyelesaikan skripsi.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dari segi teknis maupun ilmiah yang dikarenakan oleh keterbatasan kemampuan dan pengetahuan. Penulis mengharapkan dan menerima kritik serta saran yang membangun dari berbagai pihak agar dapat menjadi lebih baik

Wassalamu'alaikum Warrohmatullahi Wabarokatu.

Medan, 01 Oktober 2021

Peneliti

Yessi Yasmine

16-860-0469

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | i |
| HALAMAN PERNYATAAN | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI..... | iv |
| ABSTRAK | vi |
| <i>ABSTRACT</i> | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR TABEL..... | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xi |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 8 |
| C. Batasan Masalah | 9 |
| D. Rumusan Masalah | 9 |
| E. Tujuan Penelitian | 9 |
| F. Manfaat Penelitian | 9 |
| 1. Manfaat Teoritis | 9 |
| 2. Manfaat Praktis | 10 |
| BAB II..... | 11 |
| TINJAUAN PUSTAKA | 11 |
| A. Karyawan..... | 11 |
| B. Komitmen Organisasi | 11 |
| 1. Definisi Komitmen Organisasi..... | 11 |
| 2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi | 13 |
| 3. Dimensi Komitmen Organisasi | 16 |
| C. Persepsi Pengembangan Karir | 20 |
| 1. Pengertian Persepsi Pengembangan Karir | 20 |

| | |
|---|----|
| 2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pengembangan Karir | 21 |
| 3. Dimensi Persepsi Pengembangan Karir | 27 |
| D. Hubungan Antara Persepsi Pengembangan Karir dengan Komitmen Organisasi Karyawan..... | 29 |
| E. Kerangka Konseptual..... | 31 |
| F. Hipotesis..... | 31 |
| BAB III | 32 |
| METODOLOGI PENELITIAN..... | 32 |
| A. Tipe Penelitian..... | 32 |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian | 32 |
| C. Definisi Operasional Variabel Penelitian | 33 |
| 1. Komitmen Organisasi | 33 |
| 2. Persepsi Pengembangan Karir | 34 |
| D. Subjek Penelitian | 34 |
| 1. Populasi | 34 |
| 2. Sampel..... | 34 |
| 3. Teknik Pengambilan Sampel..... | 35 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 36 |
| F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur | 36 |
| 1. Validitas alat ukur | 36 |
| 2. Reliabilitas alat ukur | 38 |
| G. Analisis Data | 39 |
| BAB IV | 40 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 40 |
| A. Orientasi Kanchah Penelitian | 40 |
| B. Persiapan Penelitian..... | 42 |
| 1. Persiapan Administrasi | 42 |
| 2. Persiapan Alat Ukur Penelitian | 43 |
| C. Uji Coba Terpakai Alat Ukur | 47 |
| D. Pelaksanaan Penelitian | 50 |

| | |
|---|----|
| E. Analisis Data dan Hasil Penelitian..... | 50 |
| 1. Uji Asumsi | 51 |
| a. Uji Normalitas Sebaran | 51 |
| b. Uji Linearitas | 52 |
| 2. Uji Hipotesis | 53 |
| 3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik..... | 54 |
| a. Mean Hipotetik | 54 |
| b. Mean Empirik..... | 54 |
| c. Kriteria..... | 54 |
| F. Pembahasan..... | 57 |
| BAB V..... | 61 |
| PENUTUP..... | 61 |
| A. Kesimpulan | 61 |
| B. Saran | 62 |
| 1. Saran kepada subjek penelitian | 62 |
| 2. Saran kepada perusahaan | 62 |
| 3. Saran kepada peneliti selanjutnya | 63 |
| DAFTAR PUSTAKA | 64 |
| Lampiran | |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 4. 1..... | 45 |
| Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Persepsi Pengembangan Karir Sebelum Uji Coba | 45 |
| Tabel 4. 2..... | 46 |
| Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Komitmen Organisasi..... | 46 |
| Sebelum Uji Coba | 46 |
| Tabel 4. 3..... | 48 |
| Distribusi Penyebaran Butir Skala Persepsi Pengembangan Karir..... | 48 |
| Setelah Uji Coba..... | 48 |
| Tabel 4. 4..... | 49 |
| Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba | 49 |
| Tabel 4. 5..... | 51 |
| Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran | 51 |
| Tabel 4. 6..... | 52 |
| Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan..... | 52 |
| Tabel 4. 7..... | 53 |
| Hasil Perhitungan <i>Korelasi Product Moment</i> | 53 |
| Tabel 4. 8..... | 57 |
| Perbandingan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik..... | 57 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 4. 1..... | 55 |
| Kurva Kriteria Skala Persepsi Pengembangan Karir..... | 55 |
| Gambar 4. 2..... | 56 |
| Kurva Kriteria Skala Komitmen Organisasi..... | 56 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran – A Sebaran Data Penelitian..... | 68 |
| Lampiran – B Uji Validitas dan Realibilitas..... | 79 |
| Lampiran – C Uji Normalitas Variabel Penelitian..... | 86 |
| Lampiran – D Uji Linearitas Variabel Penelitian..... | 88 |
| Lampiran – E Hasil Perhitungan dan Analisis Data..... | 91 |
| Lampiran – F Alat Ukur Penelitian..... | 94 |
| Lampiran– G Surat Penelitian..... | 103 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di zaman globalisasi saat ini kemajuan pada bidang industri begitu cepat yang menyebabkan munculnya kompetisi ketat antar perusahaan atau organisasi. Hal ini merupakan sebuah motivasi bagi setiap perusahaan untuk lebih menunjukkan keunggulan mereka dalam hal kreatifitas, produktivitas dan selalu memiliki inovasi baru dibandingkan perusahaan lainnya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran besar dalam usaha menaikkan produktivitas dan efektivitas karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengatur sumber daya manusia di sebuah perusahaan agar memiliki pola pikir dan tindakan yang sejalan dengan keinginan organisasi. Suatu perusahaan tidak akan dapat berkembang dan mendapat hasil maksimal jika sumber daya manusianya tidak mumpuni.

Manajemen merupakan sebuah istilah yang memiliki arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses pendayagunaan, seleksi karyawan, pemeliharaan dan pengembangan yang dimiliki sebuah organisasi untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal dalam mencapai tujuan (Sinambela, 2016). Karyawan selain harus mampu, terampil dan cakap juga harus sanggup membuktikan keahlian dan keseriusan mereka untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Keahlian dan kecekatan tidak bermakna apabila tidak diiringi oleh budi pekerti dan sikap disiplin dalam bekerja.

Salah satu kunci untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi adalah dengan cara meningkatkan komitmen organisasi. Komitmen organisasional (*organizational commitment*) menurut Sopiah (dalam Puspitawati, 2014) merupakan taraf keseriusan seorang karyawan dalam upayanya menerima tujuan organisasi yang membuatnya tetap menjadi anggota di organisasi tersebut. Porter (dalam Armstrong, 2009) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kekuatan dalam sebuah hubungan antara identifikasi dalam diri seseorang dan seberapa besar keterlibatannya di dalam organisasi tertentu.

Dorongan kuat di dalam diri seorang karyawan yang membuatnya bertahan menjadi anggota di sebuah organisasi membuktikan bahwa karyawan tersebut merupakan karyawan yang berkomitmen (Colquitt, 2017). Karyawan juga akan lebih stabil dan produktif dalam bekerja jika memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga dapat lebih menguntungkan organisasi.

Komitmen organisasi karyawan yang tinggi akan menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Stroh (2002) menyatakan bahwa komitmen organisasi bukan hanya sekedar loyalitas terhadap sebuah organisasi tetapi juga sebuah proses yang terus berkelanjutan dimana para anggota organisasi dapat mengungkapkan dan menunjukkan perhatiannya untuk mendukung kesuksesan dan kesejahteraan organisasi yang diikutinya. Oleh karena itu komitmen organisasi menjadi perhatian penting, mengingat bahawa sebuah organisasi

membutuhkan seluruh karyawan untuk menjalankan bisnis agar dapat berkembang dan berkompetisi dengan organisasi lainnya, dalam hal ini komitmen organisasi adalah hal yang paling penting saat karyawan dibutuhkan (Colquitt, 2017). Ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah maka bukan hanya pihak perusahaan saja yang akan merasa kerugiannya tetapi karyawan tersebut juga akan terkena dampaknya. Namun, tidak semua karyawan dapat berkomitmen tinggi terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Aamodt (2015) menyatakan bahwa komitmen tinggi dalam diri karyawan dapat menimbulkan perilaku positif yang dampaknya akan menguntungkan bagi organisasi, antara lain: tingkat ketidakhadiran menurun (*absenteism*), rendahnya tingkat perputaran karyawan (*turnover*), perilaku produktif dan kewargaorganisasian yang meningkat. Fenomena yang didapatkan di lapangan sebagai hasil dari observasi dan wawancara yang telah dilaksanakan oleh peneliti adalah bahwa komitmen yang diberikan karyawan terhadap perusahaan belumlah sepenuhnya, hal ini dapat dilihat melalui perilaku yang ditunjukkan karyawan seperti rendahnya keikutsertaan dalam aktivitas perusahaan, kurangnya kedisiplinan, kurang produktif dan rendahnya motivasi dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Berikut ini hasil wawancara dengan salah seorang karyawan mengenai komitmen organisasi:

“Selama bapak bekerja disini, bapak pribadi terkadang masih suka datang terlambat walaupun tidak lebih dari 30 menit, bapak selalu mengerjakan tugas tapi terkadang ya gitu agak kurang termotivasi saat melaksanakan pekerjaan dan menunda-nunda waktu, kadang juga kurang

disiplin karena balik ke kantor melebihi batas waktu istirahat yang telah ditentukan. Walaupun begitu bapak senang bekerja di sini dan mencoba memberikan yang terbaik.” (Wawancara personal, pada tanggal 27 November 2019)

Pengembangan karir karyawan merupakan salah satu faktor organisasi yang memicu tingginya komitmen organisasi karyawan. Kesempatan untuk meningkatkan keterampilan kerja merupakan salah satu bentuk dukungan terhadap karyawan yang dapat dilakukan dengan cara memberikan training khusus yang dilaksanakan oleh pihak manajemen dan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya. Dukungan-dukungan di atas merupakan cara manajemen untuk membantu karyawan yang berguna untuk memicu tingginya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan atau organisasi.

Pengembangan karir merupakan salah satu tujuan utama seorang karyawan saat mulai bekerja di sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki persepsi yang baik mengenai pengembangan karirnya akan merasa memiliki tanggung jawab lebih terhadap perusahaan. Gunarso (dalam Busro, 2018) mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh seorang karyawan atau manager sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi karyawan untuk dapat mencapai jabatan yang lebih tinggi dalam usahanya mencapai tujuan. Adanya pengembangan karir menunjukkan bahwa terdapat keyakinan serta pengakuan kemampuan karyawan agar mendapatkan jabatan yang lebih tinggi sehingga karyawan memiliki harapan tinggi terhadap kemajuan dan kejelasan karirnya.

Pengembangan karir memberikan karyawan kesempatan untuk menambah pengalaman dan pengetahuan mereka yang didapatkan melalui program pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, program tersebut akan berguna bagi karir mereka di masa depan. Pengembangan karir merupakan proses pengenalan potensi kemampuan karir karyawan dan menggunakan pengaplikasian agar potensi karyawan dapat berkembang sempurna. Pengembangan karir memengaruhi kinerja dan komitmen organisasi karyawan, pengembangan karir adalah sebuah pendekatan yang dilakukan untuk menjamin anggota-anggota organisasi agar memiliki kapabilitas serta kemampuan dan pengalaman yang sesuai ketika diperlukan. Mathis (dalam Jaya 2014) mengatakan bahwa pengembangan karir dan pengelolaan akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat menumbuhkan komitmen kuat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya.

Hal inilah yang diterapkan oleh PT. Telkom, agar pembagian tugas serta wewenang dari setiap karyawan terlihat jelas, maka struktur organisasinya pun disusun dengan jelas. Telkom Indonesia atau PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (persero) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang informasi dan komunikasi juga menyediakan jasa jaringan telekomunikasi yang lengkap di Indonesia. Setiap karyawan di PT. Telkom Witel Medan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir mereka. Para karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan sebagai upaya meningkatkan kemampuan mereka yang dapat membantu mereka untuk menambah pengetahuan dan lebih kreatif lagi. Pelatihan

biasanya dilakukan per-*unit* dan diwakilkan oleh empat sampai lima orang karyawan dalam sekali pelatihan. Target pelatihan yang dimiliki perusahaan berkisar antara lima sampai enam kali pelatihan dalam kurun waktu satu tahun, namun bisa lebih jika dibutuhkan.

Gambaran tentang persepsi pengembangan karir karyawan di perusahaan terlihat dalam wawancara berikut:

“Selama bapak bekerja disini pengembangan karirnya lumayan baik lah tapi memang agak kurang terstruktur saat pengaplikasian program pengembangan karirnya itu. Terkadang pun juga merasakan perbedaan perlakuan antara karyawan yang punya keterampilan yang lebih baik dengan yang kurang terampil, lalu dari tingkat pendidikannya juga. Setiap orang kan ingin naik ke jabatan yang lebih tinggi, karena kan kalau jabatannya naik otomatis tanggung jawabnya lebih besar, pekerjaannya lebih menantang dan gajinya juga pasti semakin naik. Tapi walaupun begitu selama kerja disini bapak selalu berusaha memberikan yang terbaik dan bekerja sungguh-sungguh.” (Wawancara personal, dilakukan pada 29 November 2019)

Berdasarkan observasi dan wawancara di lapangan tentang persepsi pengembangan karir dan komitmen organisasi di kantor PT. Telkom Witel Medan, diketahui bahwa tidak semua karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap program pengembangan karir yang telah diterapkan oleh perusahaan. Beberapa karyawan juga merasakan ketidaksetaraan mengenai jenjang pendidikan dan tingkat jabatan yang diberikan serta kurangnya motivasi dalam diri karyawan karena jabatan yang tidak kunjung meningkat. Karyawan memutuskan untuk tetap berkomitmen di perusahaan karena mereka memikirkan kerugian yang akan didapat jika meninggalkan perusahaan. Banyak karyawan yang memutuskan untuk menetap di perusahaan karena sulitnya untuk mendapatkan pekerjaan di tempat lain, namun tak

menampik keinginannya untuk memiliki jaminan karir yang dapat menjamin pengembangan karir dan kenaikan jabatannya. Hal ini berdampak terhadap komitmen yang dimiliki oleh karyawan tergolong rendah karena karyawan merasa tidak mendapatkan motivasi yang kuat untuk mengerjakan tugasnya secara maksimal karena merasa tidak ada yang memberikan mereka jaminan karir dan program pengembangan karir yang lebih baik lagi.

Sanusi (dalam Kudsi, 2017) menyatakan bahwa efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia akan meningkat jika pengembangan karir yang diberikan sesuai, hal ini juga memberikan dampak positif pada perusahaan yaitu tumbuhnya komitmen yang kuat dalam diri karyawan dan karyawan akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mendukung perusahaan mencapai tujuan. Dengan kata lain, semakin tinggi peluang untuk mengembangkan karir yaitu atasan peduli dan membantu bawahan untuk melatih keterampilan yang dimiliki yang berguna untuk menduduki posisi yang lebih tinggi, menaikkan minat karyawan untuk dipromosikan dengan cara memberikan informasi yang akurat mengenai peluang promosi, mendapatkan perlakuan yang adil dan menerima dengan ikhlas kesempatan karir yang diberikan, maka tingkat komitmen organisasional karyawan akan semakin tinggi. Sedangkan, menurunnya komitmen organisasional karyawan disebabkan oleh menurunnya kesempatan dalam pengembangan karir.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka penulis tertarik meneliti: Apakah ada hubungan antara persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi karyawan PT. Telkom Witel Medan?

B. Identifikasi Masalah

Karyawan merupakan aset berharga yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dan perusahaan sadar akan hal tersebut sehingga mengerahkan segala upaya untuk dapat mempertahankan karyawannya, terutama yang memiliki komitmen tinggi. Komitmen organisasi karyawan yang tinggi dapat memicu tingginya motivasi kerja karyawan sehingga hasil kinerja karyawan akan meningkat. Pengembangan karir merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk membantu meningkatkan motivasi dan komitmen organisasi karyawan. Jika program karir yang dimiliki oleh sebuah perusahaan tidak berjalan seperti semestinya maka akan menimbulkan banyak pro dan kontra. Padahal pengembangan karir yang baik sangat berguna untuk menambah semangat dan kualitas kerja karyawan juga perusahaan, pengembangan juga dapat berguna untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan fenomena yang didapat di lapangan, komitmen yang diberikan karyawan terhadap perusahaan belumlah sepenuhnya, karena masih banyak juga keluhan dari karyawan akan ketidakpuasannya mengenai persepsi pengembangan karir maupun ketidaksetaraan dalam jenjang pendidikannya sehingga menimbulkan beberapa perilaku yang tidak mencerminkan sebuah komitmen. Salah satunya adalah karyawan yang kurang memiliki motivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan kurang disiplin. Hal ini menjadi indikasi kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan.

C. Batasan Masalah

Agar terhindar dari ruang lingkup permasalahan yang terlalu luas, dibuatlah sebuah batasan dalam penelitian ini. Batasan pada penelitian ini adalah hubungan antara persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi karyawan yang dilakukan pada seluruh karyawan tetap PT. Telkom Witel Medan.

D. Rumusan Masalah

Dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: Untuk melihat hubungan antara persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi karyawan PT. Telkom Witel Medan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi karyawan PT. Telkom Witel Medan.

F. Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat teoritis dan praktis dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

a. Menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi peneliti lainnya yang ingin meneliti lebih lanjut lagi.

b. Menambah wawasan bagi peneliti tentang persepsi pengembangan karir dan komitmen organisasi karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Menambah wawasan bagi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.
- b. Menambah wawasan dan informasi bagi masyarakat agar lebih mengerti tentang persepsi pengembangan karir dan komitmen organisasi karyawan.
- c. Memberikan gambaran yang jelas mengenai persepsi pengembangan karir dan komitmen organisasi karyawan.
- d. Hasil analisis dapat dijadikan bahan pertimbangan penilaian kinerja karyawan di masa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

Hasibuan (dalam Onibala, 2017) berpendapat bahwa karyawan merupakan seseorang yang menjual jasanya baik itu pikiran atau tenaga kepada orang lain dan mendapatkan hasil yang telah disepakati.

Di dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) karyawan adalah seseorang yang bekerja pada sebuah organisasi atau lembaga dengan menerima imbalan atau gaji. Sedangkan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 1969, Pasal 1 mengenai ketentuan-ketentuan tenaga kerja menyatakan bahwa karyawan merupakan tenaga kerja yang mengerjakan sebuah pekerjaan sesuai dengan keahliannya dalam usahanya memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan merupakan seseorang yang bekerja dengan menjual jasanya kepada orang lain untuk mendapatkan imbalan yang telah disepakati sebelumnya.

B. Komitmen Organisasi

1. Definisi Komitmen Organisasi

Ketika sebuah perusahaan memberikan perhatian dan mengerti akan keinginan dan kebutuhan karyawan maka karyawan juga akan memiliki komitmen

tinggi terhadap perusahaan. Schermerhorn (dalam Bukit, 2017) berpendapat bahwa semakin tinggi komitmen seorang karyawan maka semakin kuat pula identifikasinya dengan organisasi dan memiliki rasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasi menurut Robbins & Judge (2013) adalah sebuah tahap dimana seorang karyawan dapat mengenali dan menerima tujuan sebuah organisasi dan memiliki harapan untuk tetap menjadi anggota.

Sedangkan Moorhead & Griffin (dalam Yusuf, 2017) menganggap komitmen organisasi sebagai sebuah identifikasi dan ikatan seseorang terhadap organisasi. Saat seseorang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya maka dia akan menempatkan dirinya sebagai anggota sejati dan mengabaikan ketidapuasannya terhadap organisasi. Sebaliknya, saat seorang karyawan memiliki komitmen yang rendah maka dia akan menganggap dirinya sebagai pihak luar dan lebih menunjukkan ketidakpuasan serta akan menganggap dirinya sebagai anggota sementara saja.

Karyawan yang mempunyai komitmen akan melaksanakan pekerjaannya dengan optimal dan menunjukkan bahwa dia memihak kepada perusahaan atau organisasi tersebut. Pemihakan itu dapat berbentuk loyalitas terhadap organisasi ataupun menunjukkan tingkat keterlibatannya dalam organisasi. Menurut Daft (dalam Bukit, 2017) ini dapat disebut sebagai komitmen organisasi, yaitu saat seorang karyawan memiliki kesetiaan terhadap organisasinya dan tingginya tingkat keterlibatannya dalam organisasi.

Menurut Stroh (2002) komitmen organisasi bukan hanya sekedar loyalitas terhadap sebuah organisasi, tetapi juga sebuah proses yang terus berkelanjutan

dimana setiap anggota di dalam organisasi dapat mengungkapkan perhatiannya dengan cara mendukung kesuksesan dan kesejahteraan organisasi yang diikutinya.

Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah tahap dimana seorang karyawan telah menerima tujuan organisasi yang dibuktikan dalam bentuk kesetiaan dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi tersebut.

2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Munculnya komitmen organisasi pada diri karyawan dapat didasari oleh beberapa faktor, seperti yang dikemukakan oleh Steers (dalam Chairy, 2012):

1. Karakteristik Pribadi Individu

Terdiri atas dua, yaitu variabel demografis yang meliputi usia, status pernikahan, gender, tingkat pendidikan dan masa kerja. Sedangkan variabel disposisional meliputi nilai dan kepribadian yang dimiliki anggota perusahaan.

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pula harapan harapannya terhadap organisasi sehingga membuat perusahaan atau organisasi tidak dapat memenuhi dan mengendalikannya yang mengakibatkan rendahnya tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.

2. Karakteristik Organisasi

Beberapa hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi, yaitu bagaimana kebijaksanaan perusahaan di perkenalkan kepada karyawannya, bentuk suatu aturan

yang dimiliki oleh sebuah organisasi dan struktur organisasi.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang memiliki pengaruh besar terhadap komitmen organisasional. Pengalaman berorganisasi mencakup peran karyawan dalam organisasi, hubungan anggota dengan pemimpinnya, persepsi terhadap gaji dan kepuasan serta motivasi setiap anggota organisasi selama berada dalam organisasi.

Mowday (dalam Stroh, 2002) mengemukakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

1. Faktor Pribadi

Faktor pribadi dapat berbentuk suatu kecenderungan karyawan untuk mengembangkan keterikatan yang stabil untuk organisasi. Faktor pribadi dapat meliputi motivasi, bakat individu maupun pengaruh gen. Dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan faktor mendasar bagi prestasi kerja seorang karyawan. Motivasi dapat memengaruhi visi karyawan sehingga karyawan akan bekerja bukan hanya untuk memperoleh sesuatu seperti uang, harga diri, kebanggaan dan prestasi saja, melainkan juga merupakan suatu proses belajar untuk mencapai misi hidupnya.

Faktor pribadi lainnya yang ikut memengaruhi komitmen organisasi adalah bakat individu itu sendiri. Saat seorang karyawan memenuhi atau bahkan dapat melampaui standar yang diberikan oleh sebuah perusahaan ataupun memiliki

keunikan yang dapat membedakannya dari karyawan lainnya maka karyawan tersebut dapat dikatakan telah memiliki komitmen organisasi.

2. Faktor Organisasi

Faktor organisasi merupakan karakteristik sebuah organisasi seperti kepedulian akan kepentingan karyawan, persepsi pengembangan karir karyawan atau kepemilikan karyawan. Organisasi harus merancang pelatihan dan mencoba memberikan pelayanan yang terbaik kepada para karyawan, memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk mengembangkan karirnya dan memperlakukan mereka seperti layaknya manusia agar dapat menimbulkan komitmen yang cukup tinggi dalam diri karyawan.

Hal ini juga berkaitan dengan sejauh mana organisasi dan para atasan dapat membuat keputusan. Contohnya, keputusan untuk menaikkan jabatan seorang karyawan dan memberikan *feedback* atas pendapat karyawan mengenai organisasi. Sebuah organisasi dapat dikatakan gagal apabila para organisasi tidak dapat menjaga keseimbangan akan ekspektasi perusahaan dan apa yang diinginkan oleh para karyawannya. Situasi seperti itu akan memberikan kesan negatif dan terkesan egois dan tidak adil bagi karyawan sehingga membuat karyawan sulit untuk menumbuhkan komitmen terhadap organisasi di dalam dirinya.

3. Faktor *Non-organizational*

Faktor *Non-organizational* utama yang meningkatkan komitmen adalah adanya opsi lain diluar dari pilihan awal untuk bergabung dengan organisasi.

Komitmen akan terbentuk jika karyawan memiliki pertimbangan eksternal untuk pilihan awal mereka dan pandangan lain sebagai hal mutlak, yaitu berarti mereka tidak mempunyai kesempatan lain yang dapat menjamin mereka berubah pikiran.

Porter & Smith (dalam Armstrong, 2009) mengemukakan tiga faktor yang dapat memicu komitmen organisasi, yaitu:

1. Memiliki keinginan kuat untuk bertahan menjadi anggota organisasi.
2. Berkeyakinan kuat dan dapat menerima nilai serta tujuan organisasi.
3. Bersedia memberikan usaha yang maksimal demi kepentingan organisasi.

Melalui penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ada 3 faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, antara lain: faktor pribadi yang merupakan bentuk kecenderungan karyawan mengembangkan ikatan dengan organisasi meliputi motivasi, bakat individu dan pengaruh gen. Faktor organisasi yang berupa kepedulian perusahaan akan kepentingan karyawan seperti pengembangan karir karyawan dan kepemilikan karyawan. Faktor *non-organizational* merupakan faktor eksternal yang menjamin karyawan tidak berubah pikiran.

3. Dimensi Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2015) mengemukakan tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif adalah sebuah perasaan emosional yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan yakin terhadap nilai-nilai yang dimiliki organisasi.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan adalah pertimbangan penilaian perekonomian sebagai dampak dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi jika dibandingkan dengan dampak yang akan didapat dengan meninggalkan organisasi. Karyawan mungkin tetap berkomitmen karena mendapatkan bayaran tinggi dan merasa jika mengundurkan diri sama saja dengan menghancurkan hidupnya serta keluarganya karena akan menjadi pengangguran dan tidak memiliki pemasukan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif adalah kewajiban yang dimiliki oleh anggota organisasi untuk tetap bertahan dalam organisasi sebagai upaya memenuhi alasan moral maupun etis. Karyawan akan mencoba bertahan dengan orang yang berjasa karena telah memberikannya pekerjaan dan tidak ingin menempatkan orang tersebut dalam kesulitan jika dia meninggalkan organisasi.

Ada tiga dimensi komitmen menurut Meyer & Allen (dalam Armawati, 2016), yaitu :

1. *Affective commitment* (Komitmen Afektif)

Komitmen afektif merupakan sebuah ikatan emosional yang dimiliki karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan pada organisasinya. Karyawan yang memiliki ikatan emosional berupa rasa cinta pada organisasinya akan memilih terus bekerja di organisasi karena keinginannya sendiri, karena dia memang memiliki komitmen afektif yang kuat.

Komitmen afektif dapat dikatakan sebagai penentu penting atas pengabdian dan kesetiaan karyawan. Beberapa indikasi yang dapat menunjukkan tingginya komitmen afektif yang dimiliki karyawan dapat dilihat melalui tindakannya untuk tetap bertahan dalam organisasi, terlibat aktif dalam kegiatan organisasi, berkeinginan kuat untuk mencapai tujuan organisasi dan mempunyai rasa kepemilikan yang tinggi atas perusahaan atau organisasi.

2. *Continuance commitment* (Komitmen Kontinu)

Komitmen kontinu merupakan persepsi risiko dan biaya yang akan ditanggung jika meninggalkan organisasi. Ada 2 aspek dalam komitmen kontinu, yaitu pengorbanan pribadi jika meninggalkan organisasi yang berdampak buruk terhadap kelangsungan hidupnya karena menjadi pengangguran dan tidak memiliki penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, hal ini akan mencerminkan bahwa di dalam diri karyawan terdapat pertimbangan untung dan rugi yang berkaitan dengan keinginannya untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi.

Komitmen kontinuans merupakan kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun pilihan lainnya karena merasakan ancaman dan kerugian

besar. Karyawan yang bekerja berdasarkan komitmen kontinu memilih bertahan dalam organisasi hanya karena mereka membutuhkannya dan tidak ada opsi lain.

Komitmen kontinu merupakan komitmen yang berdasarkan kebutuhan rasional. Komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang diterima karyawan. Sehingga karyawan memiliki pertimbangan akan hal-hal apa saja yang dikorbankan jika memutuskan untuk menetap dalam sebuah organisasi.

3. *Normative commitment* (Komitmen Normatif)

Merupakan dimensi moral yang didasari oleh perasaan terhadap tanggung jawab dan kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi yang mempekerjakannya. Komitmen normatif berhubungan dengan perasaan wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi. Ketika karyawan memiliki komitmen normatif yang tinggi, maka mereka akan merasa memiliki kewajiban (*ought to*) untuk tetap bertahan dalam organisasi. Bagian komitmen normatif merupakan tekanan normatif yang diterima dan diserap menjadi bagian dirinya untuk dapat menghasilkan perilaku tertentu sehingga dapat memenuhi tujuan dan minat organisasi. Dengan demikian, perilaku karyawan didasari pada oleh hal-hal yang berkaitan dengan masalah moral dan keyakinan tentang “apa-apa yang benar”.

Komitmen ini berisi tentang keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi, yang dapat memicu keinginan untuk bertahan karena memiliki loyalitas tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada 3 faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, yaitu: komitmen afektif merupakan ikatan emosional karyawan terhadap organisasi, komitmen kontinu merupakan persepsi risiko jika meninggalkan organisasi dan komitmen normatif yang didasari oleh moralitas dan tanggung jawab.

C. Persepsi Pengembangan Karir

1. Pengertian Persepsi Pengembangan Karir

Dalam proses berpikir persepsi merupakan salah satu elemen penting. Menurut Suhendi & Anggara (dalam Wijaya, 2017) persepsi adalah proses pemahaman dan pemberian makna terhadap suatu informasi dari stimulus. Stimulus merupakan bentuk fisik, objek ataupun peristiwa yang akan di proses oleh otak dan dapat memengaruhi tanggapan individu.

Pengembangan karir menurut Hasibuan (dalam Kurniasih, 2019) adalah sebuah cara yang dilakukan seseorang untuk menambah kemampuannya baik itu secara teoritis, konseptual, teknis maupun moral yang dianggap sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Menurut Handoko (dalam Busro, 2018) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan seorang karyawan untuk merealisasikan tujuannya akan perencanaan karir yang diinginkannya. Menurut Rivai (2009) pengembangan karir adalah proses

peningkatan kemampuan kerja yang dilakukan seorang individu guna mencapai karir yang diinginkan.

Persepsi pengembangan karir menurut Atrizka (2015) adalah cara pandang, menilai dan mengartikan proses peningkatan kemampuan kerja melalui tindakan atau kegiatan perseorangan yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi pengembangan karir adalah cara pandang seorang karyawan terhadap usaha dan proses peningkatan kemampuan yang dilakukan guna mencapai karir yang diinginkan di masa depan.

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2016) faktor-faktor yang memengaruhi persepsi pengembangan karir seorang karyawan adalah:

1. Prestasi kerja yang memuaskan

Tolak ukur pengembangan karir seseorang karyawan adalah prestasi kerjanya yang dijadikan dasar dalam kegiatan menilai dan promosi. Seorang karyawan yang memiliki prestasi dan potensi yang dapat dikembangkan dalam persiapan melaksanakan tugas dan memikul tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan dan usulan dari atasan langsung, departemen SDM tidak dapat mempromosikan karyawan yang bersangkutan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, agar memiliki kesempatan yang besar

untuk merealisasikan rencana dan tujuan karirnya karyawan harus megerahkan usaha yang besar untuk meningkatkan prestasi kerjanya dan bukan hanya untuk memenuhi standar yang ada tetapi juga berusaha meningkatkan pencapaiannya agar dapat digunakan sebagai bukti bahwa dia telah berusaha semaksimal mungkin hingga usaha tersebut dapat menjadi tanda karyawan tersebut memiliki potensi besar yang dapat dikembangkan guna mempersiapkan dan mengemban tugas serta tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

2. Pengenalan oleh pihak lain

Beberapa pihak yang memberikan pengaruh dan memiliki wewenang untuk memutuskan layak tidaknya seorang karyawan dipromosikan ke jenjang karir yang lebih tinggi, yakni atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja karyawan. Karyawan tidak harus menonjolkan diri, tetapi sikap yang paling tepat adalah untuk tetap merendah dan menunjukkan bahwa dia memiliki prestasi yang memuaskan. Selain prestasi yang dimiliki, seorang karyawan juga akan semakin dikenal dan dihargai oleh para pengambil keputusan jika karyawan bersedia terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi yang berada di luar tuntutan tugas pokoknya. Misalnya rela bekerja lembur, menjadi anggota di banyak kegiatan atau kepanitiaan, aktif dalam kegiatan sosial yang disponsori oleh organisasi dan berbagai kegiatan lainnya, dengan ini karyawan akan lebih dikenal oleh para pejabat pimpinan yang bertugas dan berwenang untuk mempromosikan dan mengalih-tugaskan seseorang. Tindakan lain yang dapat dilakukan agar lebih dikenal oleh para pejabat eksekutif adalah dengan

cara menyampaikan laporan tepat waktu, berpenampilan rapi dan menarik simpati dan tindakan-tindakan lainnya yang dapat menumbuhkan kesan positif terhadap dirinya.

3. Loyalitas

Loyalitas atau kesetiaan terhadap organisasi merupakan bentuk pengabdian jangka panjang karyawan terhadap di perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Semakin baik pengembangan karir yang diberikan perusahaan atau organisasi, maka akan semakin besar tanggung jawab yang dipikul seorang karyawan, yang berguna sebagai pemicu keinginan berkarya yang lebih besar lagi hingga dapat meningkatkan sikap *loyal* terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas yang cukup rendah tidak bisa menaruh harapan pada departemen SDM dan para eksekutif untuk memberikan dukungan kepada kepadanya. Artinya, departemen SDM tidak akan rela membantu karyawan menuju karir yang apabila karyawan tersebut hanya menggunakan pekerjaannya sebagai batu loncatan dan akan berpindah ke perusahaan atau organisasi lain jika memiliki kesempatan.

Loyalitas dapat menempatkan seseorang dalam situasi dilematik karena di satu pihak harus membuktikan sikap *loyal* nya kepada perusahaan atau organisasi agar memiliki kesempatan untuk meniti karir, tetapi di lain pihak sulit bagi seseorang untuk menolak tawaran dari organisasi lain yang menawarkan kesempatan untuk berkembang yang lebih baik lagi. Tetapi, terlepas dari situasi tersebut, jika seorang karyawan memutuskan untuk berkarya di dalam sebuah perusahaan atau organisasi,

maka dia wajib menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan atau organisasi tersebut.

4. Pemanfaatan mentor dan sponsor

Pengembangan karir seseorang akan dapat berjalan mulus apabila dia memiliki seseorang yang bersedia menjadi mentornya dan memberikan nasihat yang diperlukan untuk mengembangkan karirnya. Pemberi nasihat dapat merupakan atasan langsung ataupun teman satu kantor yang bertugas dalam divisi lainnya. Nasihat yang diberikan dapat berupa pemberian informasi tentang kesempatan yang tersedia seperti pendidikan, pelatihan, lokakarya, konferensi dan seminar. Pemberi nasihat itulah yang disebut sebagai mentor, yang merupakan pemberi nasihat atau masukan kepada karyawan dalam upayanya mengembangkan karirnya. Agar seorang mentor nantinya bersedia untuk menjadi seorang sponsor, seorang karyawan harus menjaga dan mengembangkan hubungan baik dengan mentornya. Sponsor merupakan orang dari dalam perusahaan yang dapat memunculkan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

5. Dukungan para bawahan

Dukungan para bawahan diperlukan untuk mewujudkan rencana karir seseorang yang telah menduduki posisi manajerial tertentu. Dukungan yang dapat diberikan para bawahan dapat berbentuk sikap setia kepada manajer yang menjadi atasannya dan mengerjakan tugas semaksimal mungkin dan membantu menyelesaikan tugas manajer atau atasan. Hal tersebut dapat membantu

mengembangkan karirnya karena dukungan dari para bawahan memiliki dampak besar bagi pengembangan karir atasan tersebut.

6. Pemanfaatan kesempatan untuk tumbuh

Tanggung jawab untuk mengembangkan karir berada di tangan karyawan itu sendiri, pihak lain seperti departemen SDM, pimpinan, kenalan dan para atasan langsung hanya memberikan bantuan saja. Perusahaan atau organisasi memberikan setiap karyawan kesempatan yang sama untuk bertumbuh dan membantu karyawan untuk meningkatkan kemampuannya melalui program kursus, pelatihan, mutasi atau transfer dan memberikan kesempatan kepada karyawan yang ingin melanjutkan pendidikannya. Karyawan dapat memilih untuk mengambil atau menyalahi kesempatan yang diberikan perusahaan kepadanya. Selain manfaat profesional di atas, ada juga manfaat psikologis bagi karyawan, yaitu karyawan akan dipandang oleh berbagai pihak, seperti atasan dan bagian kepegawaian, sebagai wujud keinginan untuk tumbuh dan berkembang.

7. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri

Karyawan yang merasa mengalami stagnansi karir di dalam sebuah perusahaan atau organisasi biasanya akan berhenti akan permintaannya sendiri. Karyawan tersebut memiliki keinginan untuk meniti karir di perusahaan atau organisasi lain yang memiliki jalur dan pengembangan karir yang lebih jelas. Tindakan tersebut merupakan hal yang bersifat ego-sentris di mana hanya karyawan saja yang akan mendapatkan keuntungan dari tindakannya, sedangkan perusahaan

atau organisasi yang ditinggalkannya akan mengalami kerugian. Situasi ini menjadi tanda tanya besar tentang loyalitas dan etika yang dimiliki karyawan. Dengan demikian, karyawan termasuk manajer dan tenaga profesional yang berhenti dan memilih pindah ke perusahaan atau organisasi lain karena peningkatan penghasilan, promosi dan penambahan pengalaman mungkin saja dituduh tidak *loyal* terhadap perusahaan atau organisasi dan biasanya berpindah pekerjaan ada kalanya dipandang sebagai perilaku yang tidak etis.

Menurut Busro (2018) ada beberapa faktor yang memengaruhi persepsi pengembangan karir, yaitu:

1. Kemampuan intelektual, yaitu tingkat pendidikan dan latihan yang ditempuh. Semakin tinggi tingkat pendidikan, dan semakin banyak pelatihan, kursus, lokakarya, simposium, seminar yang diikuti, semakin berpeluang untuk menduduki karir yang lebih tinggi.

2. Kemampuan dalam kepemimpinan, yaitu kompetensi baik *hard* maupun *softskill* yang dimiliki oleh karyawan yang dapat mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari. Kemampuan kepemimpinan sangat terkait dengan kemampuan komunikasi, kemampuan menggerakkan orang lain, kemampuan bahasa, dan berbagai kemampuan yang lain yang sifatnya birokratik/manajerial.

3. Kemampuan manajerial, meliputi kemampuan perencanaan, organisasi, pelaksanaan, dan kontrol terhadap pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan oleh organisasi.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada 7 faktor yang memengaruhi persepsi pengembangan karir karyawan, antara lain: prestasi kerja yang memuaskan, pengenalan oleh pihak lain, loyalitas, pemanfaatan mentor dan sponsor, dukungan para bawahan, pemanfaatan kesempatan untuk tumbuh dan berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri

3. Dimensi Persepsi Pengembangan Karir

Dimensi persepsi pengembangan karir menurut Handoko (dalam Negara, 2014) ada tiga:

1. Salah satu cara untuk menduduki sebuah jabatan adalah memiliki latar belakang pendidikan yang baik. Pendidikan merupakan kegiatan yang dibutuhkan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk membantu karyawan menyelesaikan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan yang berguna untuk mencapai tujuan.

2. Pelatihan adalah proses di mana karyawan diajarkan keahlian, sikap dan pengetahuan tertentu agar mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik dan hasil dari pelatihan dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

3. Pengalaman kerja dapat diukur dari masa kerja seorang karyawan dan seberapa tinggi tingkat penguasaan keterampilan dan seberapa luas pengetahuannya.

Simamora (dalam Permatasari, 2006) mengemukakan bahwa dimensi persepsi pengembangan karir ada 2, yaitu perencanaan karir (*career planning*) dan manajemen karir (*career management*):

1. Perencanaan karir (*career planning*) merupakan proses dimana individu dapat mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan untuk mencapai tujuan tersebut.

Perencanaan karir merupakan proses untuk:

- a. Menyadari kemampuan diri sendiri dan dapat melihat kesempatan, peluang dan konsekuensi yang akan diterima.
- b. Mengidentifikasi tujuan-tujuan karir.
- c. Penyusunan program kerja, pendidikan dan pengalaman-pengalaman yang bersifat pengembangan guna menyediakan arah, waktu, dan urutan langkah-langkah yang diambil untuk meraih tujuan karir.

2. Manajemen karir (*career management*) merupakan proses dimana organisasi memilih, menilai, dan mengembangkan para karyawannya untuk menyediakan sekumpulan orang-orang yang ahli di bidang tersebut untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada 3 dimensi dalam persepsi pengembangan karir, yaitu: latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.

D. Hubungan Antara Persepsi Pengembangan Karir dengan Komitmen

Organisasi Karyawan

Karyawan merupakan inti dari berjalannya sebuah perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kreativitas dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempatnya bekerja merupakan aset bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan tidak akan meninggalkan perusahaan dengan mudah. Yusuf (2017) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan tetap membantu organisasi pada saat organisasi menghadapi kesulitan, sedangkan pekerja yang komitmennya rendah akan meninggalkan organisasi untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pekerja dengan komitmen rendah mempunyai maksud kuat untuk meninggalkan organisasi, seperti halnya pekerja dengan keterlibatan yang rendah pada pekerjaan, sulit untuk dimotivasi (Bukit, 2017).

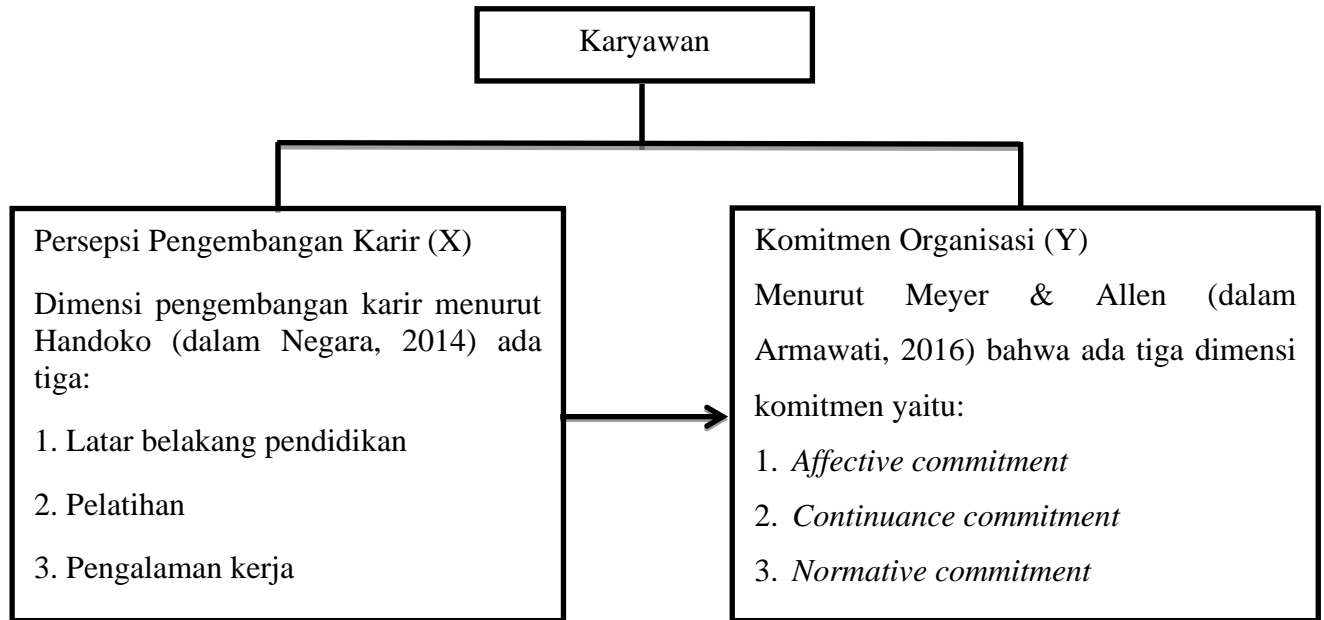
Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan adalah dengan memberikan pengembangan karir yang jelas kepada karyawan. Pengembangan karir merupakan salah satu faktor organisasi yang memengaruhi tingginya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan. Bagi seorang karyawan, karir adalah salah satu bagian penting dari perjalanan dan tujuan hidupnya. Cahyani (2019) mengatakan bahwa persepsi

pengembangan karir adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk membantu mengembangkan karirnya yang berhubungan dengan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaannya selama masa kerjanya.

Organisasi yang fleksibel dan dinamis akan memiliki pengembangan karir dengan cara horizontal, yaitu melihat keahlian seorang karyawan dari deskripsinya bukan hanya dari jabatan semata. Setiap karyawan pasti memiliki potensi dan bakatnya masing-masing dalam upaya mencapai karir yang diinginkan (Kadarisman, 2013). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mudaim (2014) di dapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi dengan sumbangan efektifnya sebesar 16,1%. Ketika seorang karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan dan memiliki persepsi yang positif terhadap pengembangan karirnya maka karyawan tersebut akan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi maka dan lebih kecil kemungkinannya untuk keluar dari pekerjaannya atau tidak hadir bekerja (Greenhaus, 2006).

Saat karyawan merasa puas akan karir yang didupatkannya, maka keinginan karyawan untuk mencari perusahaan lain akan rendah dan sebaliknya komitmen organisasinya akan semakin tinggi. Komitmen organisasi yang rendah dapat menyebabkan kurangnya motivasi dalam melaksanakan tugas sehingga mengakibatkan rendahnya kualitas kerja karyawan.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan uraian sebelumnya, maka hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini adalah: ada hubungan positif antara persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi karyawan dengan asumsi semakin positif persepsi pengembangan karir maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, begitu juga sebaliknya semakin negatif persepsi pengembangan karir maka semakin rendah komitmen organisasi karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Syahrums (2012) mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah sebagai sebuah proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan tentang apa yang ingin diketahui.

Menurut Neuman (2014) ada 3 (tiga) prosedur yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif, yaitu: eksperimen, *survey* dan *content analysis*. Berdasarkan klasifikasi tersebut maka tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe survei model penelitian komparasi dan korelasi untuk mengetahui hubungan antara persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi karyawan PT. Telkom Witel Medan.

Penelitian korelasi atau korelasional merupakan sebuah penelitian untuk mengetahui seberapa jauh hubungan antara kedua variabel atau lebih tanpa mengontrol dan memanipulasi variabel (Neuman, 2014).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Syahrums (2012) menjelaskan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Dalam penelitian kuantitatif terdapat dua

variabel berbeda, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Menurut Sugiyono (2013) variabel bebas merupakan variabel yang nilainya memengaruhi variabel lainnya, yaitu variabel terikat. Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang nilainya tergantung dari variabel lainnya.

Variabel yang di ukur dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Terikat (Y) : Komitmen Organisasi
- b. Variabel Bebas (X) : Persepsi Pengembangan Karir

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan instruksi lengkap yang digunakan untuk menetapkan apa yang di ukur serta bagaimana cara mengukur variabel (Abdullah, 2015). Adapun definisi operasional dari penelitian ini adalah:

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tahap dimana seorang karyawan telah menerima tujuan organisasi yang dibuktikan dalam bentuk kesetiaan dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi tersebut.

Komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Meyer & Allen (dalam Armawati, 2016) yang meliputi 3 dimensi, yaitu *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen kontinu) dan *normative commitment* (komitmen normative).

2. Persepsi Pengembangan Karir

Persepsi pengembangan karir adalah cara pandang seorang karyawan terhadap usaha dan proses peningkatan kemampuan yang dilakukan guna mencapai karir yang diinginkan di masa depan.

Persepsi pengembangan karir dalam penelitian ini akan di ungkap menggunakan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Handoko (dalam Negara, 2014) yang meliputi 3 dimensi, yaitu latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Abdullah (2015) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang dapat berguna untuk membuat kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan tetap PT. Telkom Witel Medan. Jumlah populasinya adalah 113 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik (Sugiyono, 2013). Sampel yang baik adalah sampel yang benar-benar dapat digunakan untuk menggambarkan karakteristik populasinya (Abdullah, 2015). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Witel Medan yang merupakan

karyawan tetap, telah bekerja minimal selama 5 (lima) tahun dan berusia 31 tahun ke atas. Sehingga jumlah sampel yang digunakan di dalam penelitian ini berjumlah 56 orang karyawan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2013) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel adalah bagian dari populasi yang ada, sehingga pengambilan sampel harus menggunakan cara khusus berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang ada. Pengambilan sampel dilakukan penulis menggunakan teknik *purposive sampling*. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa: “*Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”. Dari pengertian di atas agar memudahkan penelitian, penulis menetapkan sifat-sifat dan katakteristik yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini sampel harus memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Karyawan tetap
2. Telah bekerja lebih kurang selama 5 (lima) tahun
3. Berusia 31 tahun ke atas

Sehingga berdasarkan karakteristik di atas maka didapat jumlah sampel untuk penelitian ini berjumlah 56 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala yang disebarkan kemudian dikumpulkan dan diolah di mana skala ini terdiri dari skala persepsi pengembangan karir dan komitmen organisasi karyawan. Pernyataan dalam skala berisikan tentang dimensi-dimensi dari persepsi pengembangan karir dan dimensi-dimensi dari komitmen organisasi karyawan. Skala ukur yang digunakan dengan memakai Skala Likert berupa 4 pilihan jawaban yang berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourable*) dan pernyataan negatif (*unfavourable*).

Penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah sangat setuju (SS) nilai 4, setuju (S) nilai 3, tidak setuju (TS) nilai 2, sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Untuk item berbentuk *unfavourable* adalah sangat setuju (SS) nilai 1, setuju (S) nilai 2, tidak setuju (TS) nilai 3, sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas alat ukur

Validitas merupakan sebuah cara yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana data yang di dapatkan melalui instrument penelitian untuk mengukur apa yang ingin di ukur (Abdullah, 2015). Sugiyono (2013) mendefinisikan validitas tes atau validitas alat ukur sebagai sejauh mana sebuah tes dapat mengukur apa yang sedang diukurinya, artinya derajat fungsi mengukurnya suatu tes atau derajat kecermatan

suatu tes. Untuk mengkaji validitas alat ukur dalam penelitian ini, peneliti melihat alat ukur berdasarkan arah isi yang diukur yang disebut dengan validitas isi (*content validity*).

Validitas isi menunjukkan sejauh mana item-item yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas alat ukur ditentukan melalui pendapat profesional (*professional judgement*) dalam proses telaah soal sehingga item-item yang telah dikembangkan memang mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013).

Selain itu rumus yang digunakan untuk melakukan analisis validitas adalah rumus Korelasi *Product Moment* (Syahrudin, 2012). Koefisien korelasi *product moment Pearson* digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan linear antara data yang memiliki tingkat pengukuran interval/rasio dengan arah hubungan simetrik. Koefisien yang dihasilkan bernilai antara -1 hingga +1 yang menunjukkan apakah hubungan linear tersebut positif atau negatif (Priyono, 2008) yang akan di uji menggunakan rumus berikut:

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total

$\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan subjek untuk tiap butir

$\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek

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

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

N = Jumlah subjek

2. Reliabilitas alat ukur

Reliabilitas mengacu pada sebuah nilai yang dapat menunjukkan kekonsistensian sebuah alat ukur dalam mengukur gejala yang sama walaupun ada perubahan waktu.

Semakin kecil kesalahan pengukuran maka akan semakin reliabel pula alat ukur tersebut, sebaliknya semakin besar kesalahan pengukuran maka akan semakin tidak reliabel pula alat ukur tersebut. Besar kecilnya kesalahan pengukuran dapat diketahui antara lain dari nilai korelasi antara hasil pengukuran pertama dan kedua (Abdullah, 2015). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach* (Abdullah, 2015), dengan rumus:

$$r_{11} = \frac{K \sigma^2}{\sum_{ob} \sigma^2}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

K = Banyak butir pertanyaan

σ^2 = Varian total

$\sum_{ob} \sigma^2$ = Jumlah varian butir

G. Analisis Data

Setelah penulis mengumpulkan seluruh data maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan *product moment*, dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat apakah ada hubungan antara persepsi perkembangan karir dengan komitmen organisasi karyawan pada PT. Telkom Witel. Untuk tujuan ini, dilakukan pengukuran empirik dengan menggunakan uji statistik *product moment*.

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

1. Uji normalitas, yaitu sebuah prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal (Nuryadi, 2017)
2. Uji linearitas, yaitu keadaan Ketika hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas bersifat linear (garis lurus) dalam range variabel bebas tertentu (Abdullah, 2015).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara pengaruh persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi dimana $r_{xy} = 0,512$ dengan signifikansi $p = 0,000 < 0,05$ artinya semakin positif persepsi pengembangan karir maka semakin tinggi komitmen organisasi. Sebaliknya semakin negatif persepsi pengembangan karir maka komitmen organisasi semakin rendah. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
2. Koefisien Determinan (r^2) memiliki nilai sebesar 0,262. Artinya sumbangan efektif yang diberikan oleh persepsi pengembangan karir terhadap komitmen organisasi sebesar 26,2%.
3. Nilai rata-rata untuk persepsi pengembangan karir diperoleh nilai mean empirik (90,29) > nilai mean hipotetik (72,5) dengan selisih lebih dari 1 SD. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi pengembangan karir tergolong tinggi. Sedangkan hasil yang diperoleh untuk komitmen organisasi yaitu mean empirik (109,27) > nilai mean hipotetik (82,5) dengan selisih lebih dari 1SD. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tergolong tinggi.

B. Saran

Berikut ini dapat diberikan beberapa saran kepada beberapa pihak, sebagai berikut :

1. Saran kepada subjek penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa komitmen organisasi karyawan PT. Telkom Witel Medan tergolong tinggi, sehingga disarankan kepada seluruh karyawan PT. Telkom Witel Medan untuk tetap mempertahankan komitmen organisasinya. Adapun cara yang dapat dilakukan untuk mempertahankan komitmen organisasi adalah: senantiasa menjaga kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu, tetap aktif mengikuti kegiatan yang ada di perusahaan dan selalu aktif mencari informasi terkait pengembangan karir dan promosi jabatan.

2. Saran kepada perusahaan

Saran untuk Manajemen perusahaan PT. Telkom Witel Medan agar senantiasa konsisten dalam upaya memberikan kesempatan pada karyawannya untuk mengembangkan karir sesuai dengan kinerjanya, sehingga komitmen karyawan dapat tetap terjaga.

Beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk dapat mempertahankan komitmen organisasi karyawan antara lain: menghargai dan mengakui kinerja karyawan seperti, memberikan reward kepada karyawan dan memuji hasil

kinerja karyawan, membantu karyawan saat mendapat kesulitan, mensejahterakan karyawan, memberikan insentif dan gaji yang sesuai dan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuannya.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti variabel lainnya yang belum diteliti seperti budaya organisasi, kepuasan, kompensasi, disiplin kerja dan variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2014). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*. Boston: Cengage Learning.
- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. *Occupational Psychology*.
- Amstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Armawati, D. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Kasus Karyawan PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru*. Jom Fisip
- Atrizka, D. (2015). *Hubungan Persepsi Pengembangan Karir dan Kecerdasan Adversitas Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Ethical & Over The Counter di Perusahaan Farmasi - X (Cabang Medan)*.
- Budiansyah, Y. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Pada UPT B2PTTG – LIPI Subang*.
- Bukit, B., Malusa, T., Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*. Yogyakarta: Zahir Publishing
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Paramedia Group.
- Cahyani, S. (2019). *Hubungan Antara Persepsi Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Indonesia Medan*.
- Chairy, L. S. (2012). *Seputar Komitmen Organisasi*. Psi.UI. Jakarta.

- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., Wesson, M. J. (2017). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Education.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. (2006). *Encyclopedia of Career Development*. California: Sage Publications.
- Gunawan, M. A. (2015). *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi dan Sosial: Dilengkapi dengan Contoh Secara Manual dan SPSS*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- <https://www.hukumonline.com>. (data diakses pada 02 Oktober 2021, pada pukul 18.44).
- <https://www.telkom.co.id/sites>. (data diakses pada 02 Oktober 2021, pada pukul 17.19).
- Jaya, K. R., Sulastrri., A. (2013). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Konflik Peran terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2017). *Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen.
- Kurniasih, A. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PD BPR BKK Kebumen*.
- Langton, N., Robbins, S. P., Judge, T. A. (2015). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*. Ontario: Pearson Canada.

- Mudaim. (2014). *Role Perception Of Career Development And Support Organization To Organization Commitment (Research Nurse On Health Services Agency Regional Hospital "Mardi Waluyo" Blitar East Java)*. Journal of Guidance and Counseling.
- Negara, N. M. C. M. A. (2014). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. POS Indonesia (Persero) Kabupaten Jember Tahun 2014*.
- Neuman, W. L. (2014.). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Harlow: Pearson Education.
- Nuryadi., D. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Onibala, G. A., Saerang, I. L., Dotulong, L. O. H. (2017). *Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode GMIM*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi
- Permatasari, I. R. (2006). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.Telkom Malang)*.
- Pritanadira, A. (2019). *Karakteristik Psikometris Skala Komitmen Organisasi Allen & Meyer Pada Pegawai Negeri Sipil RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro*. IJIP : Indonesian Journal of Islamic Psychology
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan.
- Rivai, V., D., dkk. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo
- Safitri, W. C. (2015). *Hubungan antara Persepsi Terhadap Pengembangan Karir dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit*.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, C. K. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi*.

- Sinambela, L. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Stroh, L. K., Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (2002). *Organizational Behavior. A Management Challenge Third Edition*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugono, D. (2008). *Kamus Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka
- Syahrum., & S. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Ciptapustaka Media.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.*
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka.

LAMPIRAN 6 A
SEBARAN DATA PENELITIAN

DATA PENELITIAN SKALA PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR

| NO . | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | TOTAL | | |
|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|-----|-----|
| 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 99 |
| 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 103 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 102 | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 98 | |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 93 | |
| 6 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 91 | |
| 7 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 96 | |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 104 | |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 104 | |
| 10 | 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 | 98 | |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 91 | |
| 12 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 90 | |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 118 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|
| 14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 100 | |
| 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 93 |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 102 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 111 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 107 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 95 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 117 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 110 |
| 22 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 92 |
| 23 | 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 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 94 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 98 |
| 25 | 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 | 2 | 3 | 95 |
| 26 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 102 |
| 27 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 92 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 96 |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 96 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|-----|
| 30 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 101 |
| 31 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 96 | |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 91 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 96 | |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 95 | |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 91 |
| 36 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 94 | |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 94 | |
| 38 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 95 | |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 94 | |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 93 | |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 94 | |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 92 | |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 96 | |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 93 | |
| 45 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 92 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|-----|
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 93 | |
| 47 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 96 | |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 93 | | |
| 49 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 94 | |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 95 | |
| 51 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 121 |
| 52 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 121 |
| 53 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 114 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 101 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 125 |
| 56 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 91 | |

DATA PENELITIAN SKALA KOMITMEN ORGANISASI

| N O | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 1 0 | 1 1 | 1 2 | 1 3 | 1 4 | 1 5 | 1 6 | 1 7 | 1 8 | 1 9 | 2 0 | 2 1 | 2 2 | 2 3 | 2 4 | 2 5 | 2 6 | 2 7 | 2 8 | 2 9 | 3 0 | 3 1 | 3 2 | 3 3 | 3 4 | 3 5 | 3 6 | 3 7 | 3 8 | 3 9 | 4 0 | TO TA L | |
|----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|------------------------|-----|
| 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 137 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 134 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 134 | |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 130 | |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 146 | |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 135 | |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 136 | |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 135 | |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 135 | | |
| 1 0 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 136 |
| 1 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 132 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|-----|-----|
| 1 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 132 | | | |
| 1 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 130 | | | |
| 1 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 146 | | |
| 1 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 129 | |
| 1 6 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 133 | |
| 1 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 139 | |
| 1 8 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 142 |
| 1 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 159 | |
| 2 0 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 127 |
| 2 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 134 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|
| 2 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 124 | |
| 2 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 125 |
| 2 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 140 | |
| 2 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 115 | |
| 2 6 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 125 | |
| 2 7 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 125 | |
| 2 8 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 129 | |
| 2 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 120 | |
| 3 0 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 133 | |
| 3 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 132 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|-----|
| 3 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 132 | | |
| 3 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 135 | | |
| 3 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 129 | |
| 3 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 125 | | |
| 3 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 137 | | |
| 3 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 136 | |
| 3 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 135 | |
| 3 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 134 | |
| 4 0 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 126 |
| 4 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 119 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|---|-----|
| 5 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 149 | | | |
| 5 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 151 |
| 5 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 149 | | | |
| 5 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 160 | | |
| 5 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 115 | | | |

LAMPIRAN ó B
UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR

| Case Processing Summary | | | |
|---|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 56 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 56 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .923 | 32 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X01 | 95.50 | 71.455 | .327 | .923 |
| X02 | 95.63 | 68.711 | .744 | .918 |
| X03 | 96.05 | 72.888 | .152 | .926 |
| X04 | 95.80 | 70.452 | .577 | .920 |
| X05 | 95.50 | 70.364 | .427 | .922 |

| | | | | |
|-----|-------|--------|------|------|
| X06 | 95.71 | 68.971 | .478 | .922 |
| X07 | 95.96 | 69.890 | .475 | .921 |
| X08 | 95.89 | 70.061 | .487 | .921 |
| X09 | 95.86 | 70.888 | .620 | .920 |
| X10 | 95.73 | 69.218 | .655 | .919 |
| X11 | 95.86 | 68.634 | .617 | .919 |
| X12 | 96.04 | 71.308 | .381 | .925 |
| X13 | 95.71 | 69.117 | .803 | .918 |
| X14 | 95.73 | 68.891 | .775 | .918 |
| X15 | 95.89 | 68.606 | .619 | .919 |
| X16 | 95.73 | 68.891 | .775 | .918 |
| X17 | 95.79 | 71.590 | .162 | .929 |
| X18 | 95.70 | 68.870 | .537 | .921 |
| X19 | 95.93 | 69.049 | .569 | .920 |
| X20 | 95.77 | 70.109 | .521 | .921 |
| X21 | 95.41 | 69.519 | .553 | .920 |
| X22 | 95.48 | 69.891 | .517 | .921 |
| X23 | 96.00 | 70.255 | .475 | .921 |
| X24 | 95.93 | 69.740 | .574 | .920 |
| X25 | 95.84 | 71.374 | .591 | .921 |
| X26 | 95.79 | 69.044 | .760 | .918 |
| X27 | 95.89 | 70.570 | .513 | .921 |
| X28 | 96.07 | 70.613 | .360 | .923 |
| X29 | 95.75 | 69.427 | .723 | .919 |

| | | | | |
|-----|-------|--------|------|------|
| X30 | 95.77 | 70.145 | .642 | .920 |
| X31 | 96.23 | 72.800 | .120 | .927 |
| X32 | 95.73 | 69.254 | .816 | .918 |

Mean hipotetiknya adalah $(29 \times 1) + (29 \times 4) : 2 = 72,5$

| Scale Statistics | | | |
|------------------|----------|----------------|------------|
| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
| 90.29 | 74.425 | 8.276 | 32 |

Reliability

Scale: KOMITMEN ORGANISASI

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 56 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 56 | 100.0 |

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

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .905 | 40 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|-------------------------------------|---|--|---|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Y01 | 130.11 | 88.352 | .445 | .902 |
| Y02 | 130.27 | 87.581 | .517 | .901 |
| Y03 | 130.23 | 88.872 | .403 | .903 |
| Y04 | 129.82 | 91.458 | .151 | .906 |
| Y05 | 130.21 | 87.262 | .500 | .901 |
| Y06 | 130.18 | 88.258 | .426 | .902 |
| Y07 | 130.23 | 87.527 | .553 | .901 |
| Y08 | 130.50 | 89.745 | .334 | .904 |
| Y09 | 131.05 | 88.997 | .158 | .911 |
| Y10 | 130.54 | 88.944 | .529 | .902 |
| Y11 | 130.50 | 88.473 | .539 | .901 |
| Y12 | 130.34 | 87.101 | .560 | .901 |
| Y13 | 130.09 | 90.665 | .182 | .906 |
| Y14 | 130.20 | 87.906 | .502 | .902 |
| Y15 | 130.05 | 88.306 | .453 | .902 |
| Y16 | 129.91 | 90.410 | .249 | .905 |
| Y17 | 130.30 | 87.052 | .642 | .900 |
| Y18 | 130.34 | 86.883 | .583 | .900 |
| Y19 | 129.95 | 90.052 | .381 | .904 |

| | | | | |
|-----|--------|--------|------|------|
| Y20 | 130.34 | 89.101 | .418 | .903 |
| Y21 | 130.05 | 89.397 | .335 | .904 |
| Y22 | 130.29 | 88.099 | .509 | .902 |
| Y23 | 130.36 | 87.397 | .399 | .903 |
| Y24 | 129.79 | 91.335 | .181 | .905 |
| Y25 | 130.18 | 87.095 | .511 | .901 |
| Y26 | 130.20 | 88.270 | .462 | .902 |
| Y27 | 130.25 | 87.536 | .559 | .901 |
| Y28 | 130.50 | 88.364 | .393 | .903 |
| Y29 | 130.39 | 89.370 | .377 | .903 |
| Y30 | 130.11 | 87.152 | .575 | .901 |
| Y31 | 130.52 | 88.654 | .438 | .902 |
| Y32 | 130.46 | 86.181 | .617 | .900 |
| Y33 | 130.48 | 90.145 | .189 | .906 |
| Y34 | 130.61 | 86.352 | .492 | .902 |
| Y35 | 130.20 | 87.215 | .501 | .901 |
| Y36 | 129.77 | 90.981 | .210 | .905 |
| Y37 | 130.27 | 89.218 | .374 | .903 |
| Y38 | 130.39 | 87.770 | .520 | .901 |
| Y39 | 130.38 | 87.002 | .515 | .901 |
| Y40 | 130.34 | 87.792 | .577 | .901 |

Mean hipotetiknya adalah $(33 \times 1) + (33 \times 4) : 2 = 82,5$.

| Scale Statistics | | | |
|-------------------------|----------|-------------------|---------------|
| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
| 109.27 | 92.825 | 8.802 | 40 |

LAMPIRAN-C
UJI NORMALITAS VARIABEL
PENELITIAN

UJI NORMALITAS

NPar Tests

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | TOTAL _X | TOTAL _Y |
| N | | 56 | 56 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 90.29 | 109.27 |
| | Std. Deviation | 8.276 | 8.802 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .222 | .146 |
| | Positive | .222 | .146 |
| | Negative | -.154 | -.060 |
| Test Statistic | | .222 | .146 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .075 ^c | .055 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | | |
| b. Calculated from data. | | | |

LAMPIRAN- D
UJI LINEARITAS VARIABEL
PENELITIAN

UJI LINEARITAS

| Case Processing Summary | | | | | | |
|-------------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| | Cases | | | | | |
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| TOTAL_Y * TOTAL_X | 56 | 100.0% | 0 | 0.0% | 56 | 100.0% |

| ANOVA Table | | | | | | | |
|----------------------|-------------------|-----------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| TOTAL_Y * TOTAL_X | Between Groups | (Combined) | 2162.690 | 21 | 102.985 | 1.669 | .090 |
| | | Linearity | 1118.438 | 1 | 1118.438 | 18.123 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 1044.252 | 20 | 52.213 | .846 | .647 |
| | Within Groups | | 2098.292 | 34 | 61.714 | | |
| | Total | | 4260.982 | 55 | | | |

| Measures of Association | | | | |
|--------------------------------|----------|------------------|------------|--------------------|
| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
| TOTAL_Y * TOTAL_X | .512 | .262 | .712 | .508 |

LAMPIRAN ó E
HASIL PERHITUNGAN DAN
ANALISIS DATA

KORELASI PRODUCT MOMENT

| Correlations | | | |
|---|---------------------|---------|---------|
| | | TOTAL_X | TOTAL_Y |
| TOTAL_X | Pearson Correlation | 1 | .512** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 56 | 56 |
| TOTAL_Y | Pearson Correlation | .512** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 56 | 56 |
| ** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |

TABEL FREKUENSI

| PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR | | | | | |
|------------------------------------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SEDANG | 30 | 53.6 | 53.6 | 53.6 |
| | TINGGI | 26 | 46.4 | 46.4 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

| KOMITMEN ORGANISASI | | | | | |
|----------------------------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SEDANG | 7 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | TINGGI | 49 | 87.5 | 87.5 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

LAMPIRAN ó F
ALAT UKUR PENELITIAN

SKALA PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR

Isilah Identitas Dibawah ini:

Nama :

Usia :

Masa Kerja :

Petunjuk pengisian :

1. Semua aitem ditulis dalam bentuk PERNYATAAN, silahkan memilih salah satu alternatif respon yang sudah disediakan pada pilihan jawaban dari pernyataan.
2. Berilah tanda check-list (√) pada penilaian pernyataan yang sesuai dengan pendapat anda.
3. Alternatif pilihan respon tersebut adalah :
 - a. SS : Sangat Setuju
 - b. S : Setuju
 - c. TS : Tidak Setuju
 - d. STS : Sangat Tidak Setuju
4. Tidak ada jawaban yang benar maupun salah, semua jawaban yang anda pilih adalah benar asalkan anda menjawab dengan jujur sesuai dengan kondisi anda.

SKALA PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR (X)

| NO. | PERNYATAAN | SS | S | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|-----|
| 1. | Latar belakang pendidikan yang saya miliki berpengaruh terhadap pengembangan karir saya. | | | | |
| 2. | Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikannya. | | | | |
| 3. | Setiap karyawan dengan berbagai jenjang pendidikan mendapatkan perlakuan yang sama untuk mendapatkan pengembangan karir. | | | | |
| 4. | Perusahaan mempertimbangkan kompetensi karyawan yang ingin mengembangkan karir. | | | | |
| 5. | Jabatan yang saya duduki sekarang merupakan hasil dari kompetensi yang saya miliki. | | | | |
| 6. | Perusahaan rutin memberikan program pelatihan setiap tahunnya. | | | | |
| 7. | Perusahaan memberikan program pelatihan lebih dari 5 kali dalam setahun. | | | | |
| 8. | Perusahaan memiliki metode pelatihan yang sederhana dan mudah untuk dipahami. | | | | |
| 9. | Metode pelatihan yang digunakan oleh perusahaan sesuai dengan tujuan pelatihan. | | | | |
| 10. | Pengalaman kerja yang dimiliki sangat membantu dalam mengerjakan tugas. | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| 11. | Pekerjaan saya saat ini berkaitan erat dengan pengalaman yang saya miliki. | | | | |
| 12. | Masa kerja sangat menentukan kemajuan pengembangan karir saya. | | | | |
| 13. | Selama bekerja di perusahaan saya sudah naik jabatan lebih dari satu kali. | | | | |
| 14. | Keterampilan dan kemampuan teknik yang saya miliki berguna untuk menyelesaikan pekerjaan. | | | | |
| 15. | Perusahaan bersikap adil kepada seluruh karyawan dengan beragam tingkat keterampilan. | | | | |
| 16. | Saya mengalami peningkatan keterampilan dan kemampuan teknik selama bekerja disini. | | | | |
| 17. | Latar belakang pendidikan yang saya miliki tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir saya. | | | | |
| 18. | Perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikannya. | | | | |
| 19. | Hanya karyawan dengan jenjang pendidikan tertentu saja yang mendapatkan kesempatan mengembangkan karir. | | | | |
| 20. | Perusahaan tidak mempertimbangkan kompetensi karyawan yang ingin mengembangkan karir. | | | | |
| 21. | Jabatan yang saya miliki sekarang bukan hasil dari kompetensi yang saya miliki. | | | | |
| 22. | Perusahaan hampir tidak pernah memberikan program pelatihan. | | | | |
| 23. | Program pelatihan yang diberikan perusahaan tidak | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| | lebih dari 2 kali dalam setahun. | | | | |
| 24. | Perusahaan memiliki metode pelatihan yang rumit dan sulit dipahami. | | | | |
| 25. | Metode pelatihan yang digunakan perusahaan tidak sesuai dengan tujuan awal pelatihan. | | | | |
| 26. | Pengalaman kerja yang dimiliki kurang membantu dalam pelaksanaan tugas. | | | | |
| 27. | Pekerjaan saya saat ini tidak berkaitan dengan pengalaman yang saya miliki. | | | | |
| 28. | Masa kerja tidak menentukan kemajuan pengembangan karir saya. | | | | |
| 29. | Selama bekerja di perusahaan saya belum pernah mendapat kesempatan naik jabatan. | | | | |
| 30. | Keterampilan dan kemampuan teknik yang saya miliki tidak terpakai dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | |
| 31. | Perusahaan lebih mengutamakan karyawan dengan keterampilan dan kemampuan teknik yang baik. | | | | |
| 32. | Selama bekerja disini keterampilan dan kemampuan teknik saya menurun. | | | | |

SKALA PERSEPSI KOMITMEN ORGANISASI

Isilah Identitas Dibawah ini:

Nama :

Usia :

Masa Kerja :

Petunjuk pengisian :

1. Semua aitem ditulis dalam bentuk PERNYATAAN, silahkan memilih salah satu alternatif respon yang sudah disediakan pada pilihan jawaban dari pernyataan.
2. Berilah tanda check-list (√) pada penilaian pernyataan yang sesuai dengan pendapat anda.
3. Alternatif pilihan respon tersebut adalah :
 - a. SS : Sangat Setuju
 - b. S : Setuju
 - c. TS : Tidak Setuju
 - d. STS : Sangat Tidak Setuju
4. Tidak ada jawaban yang benar maupun salah, semua jawaban yang anda pilih adalah benar asalkan anda menjawab dengan jujur sesuai dengan kondisi anda.

SKALA KOMITMEN ORGANISASI (Y)

| NO. | PERNYATAAN | SS | S | TS | STS |
|------------|---|-----------|----------|-----------|------------|
| 1. | Saya merasa bahwa masalah perusahaan merupakan masalah saya juga. | | | | |
| 2. | Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan. | | | | |
| 3. | Saya senang menghabiskan waktu untuk berkarir di perusahaan. | | | | |
| 4. | Saya selalu mencoba untuk bekerja secara maksimal. | | | | |
| 5. | Saya merasa menjadi bagian dari keluarga dalam perusahaan. | | | | |
| 6. | Saya merasa puas dengan pencapaian kerja di perusahaan ini. | | | | |
| 7. | Perusahaan ini memiliki arti yang besar bagi saya. | | | | |
| 8. | Meninggalkan perusahaan adalah hal yang sangat merugikan bagi saya. | | | | |
| 9. | Saya sulit untuk meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapatkan pekerjaan di tempat lain. | | | | |
| 10. | Perusahaan ini adalah tempat terbaik untuk bekerja. | | | | |
| 11. | Saya yakin akan sukses jika bekerja di perusahaan ini. | | | | |
| 12. | Perusahaan membuat saya merasa nyaman. | | | | |
| 13. | Gaji yang saya peroleh membuat saya mampu bertahan di perusahaan. | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| 14. | Tetap bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan saya. | | | | |
| 15. | Saya berusaha untuk menjaga nama baik perusahaan. | | | | |
| 16. | Saya tidak akan membocorkan rahasia perusahaan. | | | | |
| 17. | Saya bersedia mematuhi segala aturan yang diterapkan oleh perusahaan. | | | | |
| 18. | Saya memiliki kepercayaan besar terhadap perusahaan. | | | | |
| 19. | Saya merasa bahwa komitmen adalah hal yang harus dijag. | | | | |
| 20. | Saya memiliki pendirian untuk setia terhadap satu perusahaan. | | | | |
| 21. | Saya tidak peduli dengan masalah yang dialami oleh perusahaan. | | | | |
| 22. | Saya tidak memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan. | | | | |
| 23. | Saya berpikir untuk meninggalkan perusahaan di masa depan. | | | | |
| 24. | Saya tidak melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati. | | | | |
| 25. | Saya tidak pernah menjadi bagian keluarga dalam perusahaan. | | | | |
| 26. | Saya tidak peduli dengan pencapaian kerja di perusahaan ini. | | | | |
| 27. | Perusahaan ini tidak memiliki arti apapun bagi saya. | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| 28. | Meninggalkan perusahaan bukan hal yang merugikan bagi saya. | | | | |
| 29. | Sangat mudah bagi saya untuk dapat meninggalkan perusahaan. | | | | |
| 30. | Memutuskan untuk bekerja di perusahaan ini adalah suatu kesalahan. | | | | |
| 31. | Saya merasa tidak ada kesempatan untuk sukses di perusahaan ini. | | | | |
| 32. | Bekerja di perusahaan ini terasa membosankan bagi saya. | | | | |
| 33. | Gaji yang saya dapatkan terlalu sedikit untuk memenuhi kebutuhan hidup. | | | | |
| 34. | Saya bersedia meninggalkan perusahaan jika ada perusahaan lain yang lebih baik. | | | | |
| 35. | Saya merasa tidak wajib menjaga nama baik perusahaan. | | | | |
| 36. | Saya akan membocorkan rahasia perusahaan. | | | | |
| 37. | Saya merasa berat untuk mematuhi aturan yang diterapkan perusahaan. | | | | |
| 38. | Saya memiliki keraguan besar terhadap perusahaan. | | | | |
| 39. | Saya merasa bosan bekerja di sebuah perusahaan dalam waktu yang lama. | | | | |
| 40. | Saya tidak ingin menjadi bagian dari perusahaan ini. | | | | |

LAMPIRAN-G
SURAT 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 Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 709 /FPSI/01.10/XII/2020
 Lampiran : -
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 02 Desember 2020

Yth. Manager HR & CDC PT. Telkom Witel Medan
 Di
 Tempat

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

Nama : Yessi Yasmine
 NPM : 168600469
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Telkom Witel Medan, Jl. Prof. H. M. Yamin, SH No. 13, Medan (20234)** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Persepsi Pengembangan Karir Dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Telkom Witel Medan"**.

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,

Laili Alifia, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Yhs
- Arsip





Nomor : Tel.228/PD 520/R1W-1A520000/2020

Medan, 07 Desember 2020

Kepada Yth.
Wakil Dekan Bidang Akademik
FAKULTAS PSIKOLOGI
Universitas Medan Area
Jl. Setiabudi No.79 Medan
Medan

Lampiran : 1 (satu) File
Perihal : **Persetujuan Permohonan Pengambilan Data**

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat Saudara Nomor: 709/FPSI/01.10/12/2020 tanggal 02 Desember 2020 Perihal: Permohonan Pengambilan Data dengan ini diberitahukan bahwa Mahasiswa Saudara dapat melaksanakan Pengambilan Data mulai tanggal 10 Desember 2020 s/d Selesai 2020, Mahasiswa yang dimaksud sesuai daftar dibawah ini :

| NONAMA | NIM/NIS/NPM | LOKASI MAGANG | PEMBIMBING |
|-----------------|-------------|---------------|--------------------------|
| 1 Yessi Yasmine | 168600469 | HR-CDC | Hida Triwarance / 820055 |

Apabila lokasi atau tempat Pengambilan Data dimaksud sejalan dengan keinginan dan harapan Saudara, maka Mahasiswa yang bersangkutan agar melengkapi persyaratan sbb :

1. Menandatangani surat kesediaan (TP-2) yang berisi antara lain tentang :
 - o Bersedia ditempatkan dimana saja lokasi Pengambilan Data /Magang/Kerja Praktek yang membutuhkan sesuai kesepakatan.
 - o PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. akan memberikan Surat Keterangan dan/ atau Sertifikat dan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak akan membubuhkan tandatangan dan/ atau stempel pada Surat Keterangan dan/ atau Sertifikat yang dikeluarkan oleh pihak lain (pihak sekolah) selain Laporan Hasil Akhir Kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek
2. Menandatangani surat pernyataan (TP-1) yang berisi tentang kerahasiaan dan tidak akan menyalahgunakan informasi maupun data tentang PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.
3. Dalam pelaksanaan Pengambilan Data/Magang/Kerja Praktek PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. akan menyediakan seorang pembimbing (tersebut diatas) sekaligus penilai sesuai kriteria yang ada.
4. Pembimbing PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak wajib menandatangani Laporan Hasil Akhir Kegiatan pengambilan Data/Magang/Kerja Praktek
5. Selama menjalankan kegiatan Pengambilan Data/Magang/Kerja Praktek berpakaian seragam sekolah, rapi dan sopan sesuai dengan tata tertib di lingkungan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.
6. Dilarang membawa senjata tajam & barang/ segala sesuatu yang dilarang oleh PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

Kantor Witel Medan
PT. TEL EKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk
Jl. Prof. H.M. Yamin, S.H. No. 13
Medan (20234)

T : 061-4530001
F : 061-4530002

7. Mematuhi Peraturan kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan memperhatikan rambu/tanda K3 demi keselamatan dan kenyamanan diri sendiri maupun orang lain yang berada dilingkungan PT. Telekomunikasi Indones
8. Selama melaksanakan Pengambilan Data/Magang/Kerja Praktek tidak berikan uang jasa/ uang transport, dan sejak menjadi peserta Magang diharuskan untuk mengenakan kartu pengenal yang dikeluarkan oleh Unit Safety & Security di Lantai I Jalan Prof.H.M.Yamin SH No.13 Medan.
9. Sebelum melaksanakan Pengambilan Data supaya melaporkan ke HR WITEL Medan Jalan Prof. H.M. Yamin SH. No.13 dengan Sdri. Seventina Sirait NIK:650091, mengisi dan menyerahkan "Surat Pernyataan" bermaterai Rp 6.000,-, "Surat Kesiadaan", dan Pas Photo berwarna ukuran 2x3 sebanyak 2 (dua) lembar, paling lambat 1 (satu) minggu sebelum tanggal pelaksanaan.

Apabila dalam waktu yang telah ditentukan peserta tidak melapor, maka kami anggap yang bersangkutan telah mengundurkan diri.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terimakasih

Hormat Kami,



Hida Triwarance
MANAGER HR & CDC MEDAN

Tembusan
Sdr. MANAGER SAS MEDAN



Nomor : Tel.55/PD-520/R1W-1A520000/2021

Medan, 18 Februari 2021

Kepada Yth.
Wakil Dekan Universitas Medan Area
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jl. Kolam No. 1 Medan Estate
Jl. Setiabudi No. 79 Jl. Sei Serayu No. 70A
Medan

Lampiran : 1 (satu) File
Perihal : **Selesai Permohonan Untuk Pengambilan Data**

Dengan Hormat,

Menunjuk :

1. Surat Saudara Nomor: 709/FPSI/01.10/XII/2020, tanggal 02 Desember 2020 Perihal: Permohonan Untuk Pengambilan Data.
2. Surat kami No. Tel. 228/PD 520/R1W-1A520000/2020, tanggal 07 Desember 2020 Perihal: Persetujuan Permohonan Untuk Pengambilan Data an. Yessi Yasmine.

Dengan ini diberitahukan bahwa **Yessi Yasmine, NPM. 168600469** telah selesai melaksanakan Untuk Pengambilan Data yang dilaksanakan mulai tanggal 14 Desember 2020 s.d. 15 Januari 2021.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Hida Triwarance
MANAGER HR & CDC MEDAN

Tembusan
Sdr. MANAGER SAS MEDAN

Kantor Witel Medan
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk
Jl. Prof.H.M. Yamin, S.H. No. 13
Medan (20234)

T: 061-4530001
F: 061-4530002