

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI USIA
DAN MASA KERJA PADA PEGAWAI BNN PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

*Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

**Oleh:
AULIA FADLI**

16.860.0472



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

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 22/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)22/11/22

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : Hubungan Keterlibatan Kerja Dengan Keterikatan Kerja
Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera
Utara
NAMA : Aulia Fadli
NPM : 16.860.0472
BAGIAN : Psikologi Industri & Organisasi

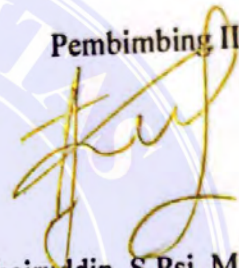
MENYETUJUI Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog)

Pembimbing II



(Khairuddin, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI

Ka. Bagian



(Arif Fachri, S.Psi, M.Psi)

Dekan



(Hasanudin, Ph.D)

Tanggal Lulus :

27 September 2022

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

**Pada Tanggal
27 September 2022**

**MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**



Dewan Penguji

- 1. Azhar Aziz, S. Psi, MA**
- 2. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi**
- 3. Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**
- 4. Khairuddin, S.Psi, M.Psi**

Tanda Tangan

SURAT PERNYATAAN

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

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

Medan, 27 September 2022



(Aulia Fadli)
16.860.0472

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

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

Nama : Aulia Fadli
NPM : 16.860.0472
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

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 Keterlibatan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.**

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif/format-kan, mengelola dalam bentuk pembagian data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 27 September 2022



Aulia Fadli
(16.860.0472)

PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI USIA DAN MASA KERJA PADA PEGAWAI BNN PROVINSI SUMATERA UTARA

AULIA FADLI

16.860.0472

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari usia dan masa kerja pada pegawai BNN Provinsi Sumatera Utara. Komitmen organisasi adalah keinginan pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari usia dan masa kerja. Pengambilan data menggunakan model skala likert mulai dari skala komitmen organisasi. Usia yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori yaitu usia 23-35 dan 36-50 tahun. Untuk masa kerja dibagi menjadi dua kategori yaitu 0-5 tahun dan 6-15 tahun. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 70 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Analisis data penelitian ini dengan menggunakan *Uji analisis faktorial Separated Varians*. Hasil perhitungan Mean Hipotetik komitmen organisasi ditinjau dari usia dari 23-35 tahun sebesar 92,5 dan nilai simpangan bakunya adalah 32,450 serta mean empiriknya 170,87. Kemudian untuk usia 36-50 mean hipotetiknya sebesar 92,5 dan nilai simpangan bakunya 9,644 serta nilai mean empiriknya 117,12 yang berada dalam kategori sedang. Perhitungan Mean komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja 0-5 tahun sebesar 92,5 dan simpangan bakunya adalah 32,454 serta nilai Mean Empirik sebesar 171,73 yang berada dalam kategori diketahui tinggi sedangkan masa kerja 6-10 tahun mean hiopotetiknya 92,5 dan simpangan bakunya 10,228 serta mean empiriknya 117,79. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Kata kunci : Komitmen Organisasi; Usia; Masa Kerja.

**DIFFERENCES IN ORGANIZATIONAL COMMITMENT REVIEWING
FROM AGE AND PERIOD OF SERVICE OF BNN EMPLOYEES IN
NORTH SUMATRA PROVINCE**

**AULIA FADLI
16.860.0472**

ABSTRACT

This study aims to determine differences in organizational commitment in terms of age and tenure of employees of the National Narcotics Agency of North Sumatra Province. Organizational commitment is the desire of employees to the organization, which is reflected in their high involvement in achieving organizational goals. This research approach is quantitative. The hypothesis proposed in this study is that there are differences in organizational commitment in terms of age and tenure. Assuming organizational commitment in terms of age is higher than tenure. Data collection using a Likert scale model starting from the organizational commitment scale. The age used in this study is divided into two categories, namely the age of 23-35 and 36-50 years. The tenure is divided into two categories, namely 0-5 years and 6-15 years. The research sample used was 70 people. The sampling technique used was total sampling. Analysis of this research data using the factorial analysis Separated Variance. The results of the calculation of the Hypothetical Mean of organizational commitment in terms of age is 92.5 and the standard deviation value is 32,454 and the Empirical Mean value is 171,73 which is in the medium category and the calculation of the Mean organizational commitment in terms of years of service is 92.5 and the standard deviation is 9,644 and the Empirical Mean value of 117,12 which is in the known high category. Based on the results of the study, the hypothesis in this study was declared accepted.

Keywords : Organizational Commitment; Ag; Working Period

KATA PENGANTAR

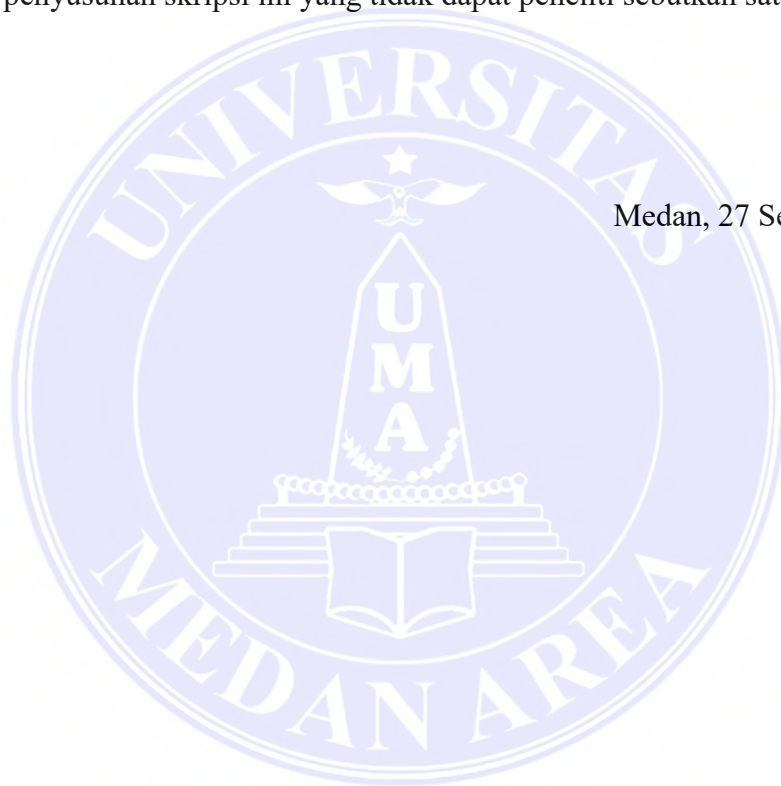
Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas Rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan guna menyelesaikan studi pada Program Studi S1 Jurusan Psikologi Universitas Medan Area dengan judul “Hubungan Keterlibatan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area sekaligus selaku pembimbing I yang telah menyediakan waktu untuk bimbingan di tengah rutinitas beliau yang sangat padat dan banyak memberikan arahan dan saran yang sangat bermanfaat kepada peneliti guna penyempurnaan skripsi ini.

5. Kepada Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada Bapak Azhar Aziz, S. Psi, MA selaku ketua sidang yang telah meluangkan waktu untuk menguji dan memberikan arahan pada skripsi ini.
7. Kepada Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku penguji yang telah meluangkan waktu untuk menguji dan memberikan arahan pada skripsi ini.
8. Kepada Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi.
9. Kepada para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memotivasi peneliti dan memberikan bekal ilmu pengetahuan dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
10. Kepada Manager BNN Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan untuk peneliti melakukan penelitian dan para karyawan yang telah berpartisipasi dan meluangkan waktunya untuk mengisi angket peneliti, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada yang teristimewa Ayahanda Zulika Efendi Purba dan Ibunda Roswil dan Nasution serta Kakak Ridha Afriana Fitri Purba yang peneliti banggakan yang telah memberikan kasih sayang dan semangat kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

12. Kepada teman-teman saya Fahkriza, Marwah, Suci, Siti Hafizah, Fadhel dan Pingkan terimakasih atas bantuan dan supportnya untuk semangat dalam proses mengerjakan skripsi.
13. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2016 kelas pagi.
14. Semua pihak yang ikut membantu peneliti dan selalu mendukung selama penyusunan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.



Medan, 27 September 2022

Aulia Fadli
16.860.0472

DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
PERSEMBAHAN.....	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Komitmen Organisasi.....	13
1. Pengertian Komitmen Organisasi	13
2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi	14
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	18
4. Ciri-ciri Komitmen Organisasi	20
B. Usia	22
C. Masa kerja	24
D. Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau dari Usia dan Masa Kerja..	25
E. Kerangka Konseptual	28
F. Hipotesis.....	28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	29
B. Definisi Operasional.....	29
C. Subjek Penelitian.....	31
D. Metode Pengumpulan Data.....	31
E. Validitas dan Reliabilitas	33
F. Teknik Analisa Data.....	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Subjek Penelitian.....	35
4.2 Orientasi Kancah Penelitian.....	35
4.3 Persiapan Penelitian	39
4.4 Analisis Data	40
4.5 Hasil Penelitian	41
4.6 Pembahasan.....	44

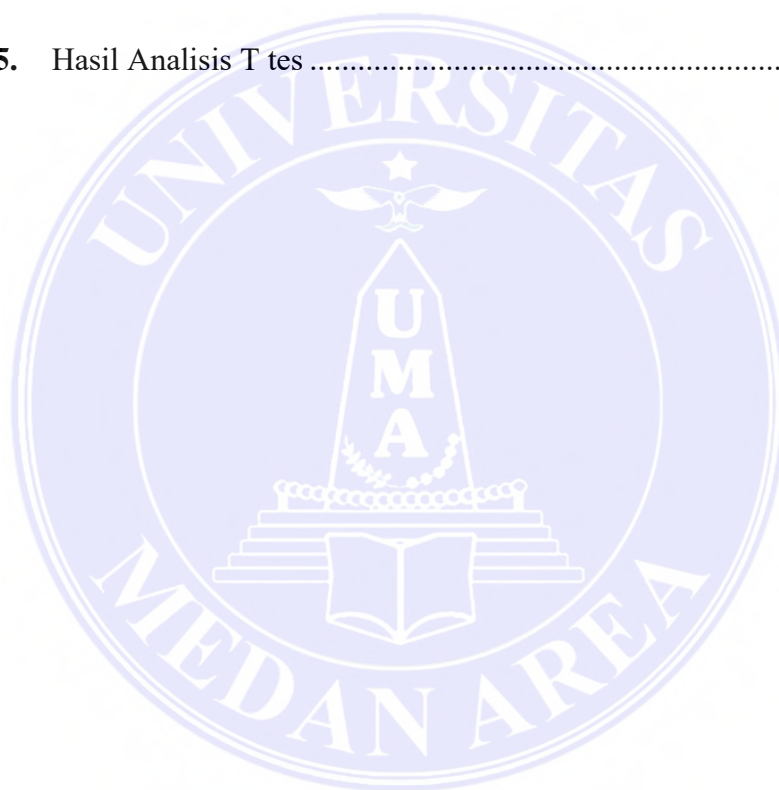
BAB IV PENUTUP

5.1 Simpulan	51
5.2 Saran.....	52

DAFTAR PUSTAKA	54
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Karakteristik Sampel Penelitian.....	30
Tabel 2.	Distribusi Penyebaran Item Komitmen Organisasi Sebelum <i>Tryout</i> ..	40
Tabel 3.	Distribusi Penyebaran Item Komitmen Organisasi Setelah <i>Tryout</i>	41
Tabel 4.	Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians	42
Tabel 5.	Hasil Analisis T tes	42



DAFTAR LAMPIRAN

Angket.....	59
Data Spss.....	63
Surat Keterangan Penelitian.....	67



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi sering kali menjadi isu yang sangat penting. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki kontribusi produktif terhadap hasil organisasi. Sumber daya manusia menjadi sumber daya penggerak terhadap berbagai sumber daya organisasi sehingga memiliki peran penting untuk menentukan arah dan perkembangan organisasi di masa akan datang.

Menurut Muazzan & Seno, (2016) Komitmen pada setiap pegawai sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang pegawai dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan pegawai yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya pegawai memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaan, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Komitmen seseorang pada organisasi atau perusahaan dalam dunia kerja dianggap sangat penting. Karena beberapa organisasi memasukan unsur komitmen dalam salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi di sebuah perusahaan. Tetapi di antara mereka banyak sekali yang kurang memahami apa arti komitmen itu sendiri, padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar sebuah perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif serta akan tercipta kondisi kerja yang kondusif untuk berjalannya perusahaan secara baik dan sesuai dengan visi dan misi yang dimiliki perusahaan agar mampu bersaing secara ketat.

Organisasi ialah sebuah sistem dari aktivitas atau kekuatan yang dikoordinasikan secara sadar oleh dua atau beberapa orang (Kreitner & Kinicki, 2015). Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan manajemen yang baik dan benar salah satunya sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen secara makro yang mengatur manusia/pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi.

Menurut Sopiah (2016), komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasinya merupakan suatu modal dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga memberikan manfaat maksimal bagi organisasi. Komitmen karyawan yang diberikan kepada organisasi juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah-masalah internal organisasi seperti berkurangnya biaya kegiatan operasional dan konflik dalam organisasi. Komitmen yang kuat memungkinkan setiap Pegawai untuk berusaha menghadapi tantangan dan tekanan yang ada. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut akan menumbuhkan rasa kebanggaan tersendiri terhadap organisasinya.

Sedangkan menurut O'Reilly dan Chatman (dalam Oya & Kurniawan, 2019) komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis individu dengan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi adalah tingkat kemauan pegawai untuk mengidentifikasikan dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi. Dessler (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi.

Mowdy, Porter & Steers (dalam Munandar, 2015) menyebutkan bahwa ciri-ciri komitmen organisasi yang rendah ciri-ciri komitmen antara lain tidak menyenangi pekerjaan, sering pulang cepat tidak sesuai dengan jam pulang, tidak mampu berkonsentrasi pada pekerjaan, tidak peduli dengan pekerjaan walaupun,

sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, tidak peduli dengan kesuksesan organisasi dan tidak memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian.

Sedangkan komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Dalam pemerintahan daerah partisipasi penyusunan anggaran akan memengaruhi kinerja pemerintah daerah, karena dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memperbesar pengaruh antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja pemerintah daerah. Komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu berbuat untuk kepentingan pribadi. Komitmen karyawan yang diberikan kepada organisasi juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah-masalah internal organisasi seperti berkurangnya biaya kegiatan operasional dan konflik dalam organisasi. Komitmen yang kuat memungkinkan setiap Pegawai untuk berusaha menghadapi tantangan dan tekanan yang ada. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut akan menumbuhkan rasa kebanggaan tersendiri terhadap organisasinya (Sopiah, 2016).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti pada beberapa pegawai BNN Sumatera Utara, terlihat bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai yaitu yaitu kurang bersemangat dalam bekerja, mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya, ada keinginan untuk pindah instansi dan sering menunda-nunda pekerjaannya. Salah satu penyebabnya adalah tuntutan pekerjaan yang dirasakan pegawai cukup berat karena mereka dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cepat. Perilaku pegawai yang bekerja tidak profesional atau asal-asalan dan menunda-nunda tugas dan pekerjaan, kurang mematuhi aturan, tidak bersemangat dalam bekerja, tidak

memiliki motivasi dalam bekerja sendiri maupun dalam kelompok dan tidak mengalami peningkatan dalam pencapaian target pekerjaan serta komitmen yang lemah pada diri sendiri maupun organisasi tempatnya bekerja.

Atas dasar fenomena-fenomena tersebut, dapat dikatakan bahwa ada masalah tentang komitmen organisasi. Sehingga komitmen organisasi sangat penting dalam berjalannya suatu instansi karena tanpa adanya komitmen yang tinggi dari sisi Pegawai maka hasil dari kinerjanya akan menurun.

Berikut adalah hasil wawancara dengan 3 orang pegawai BNN Sumatera Utara, yang pertama berinisial AL usia 37 Tahun:

“Saya mulai bekerja di instansi ini selama 4 tahun, selama bekerja terkadang saya banyak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas saya. Apalagi pada saat saya mendapat tugas yang belum pernah saya kerjakan sebelumnya. Pengalaman kerja saya masih sedikit. Kadang saat menghadapi sulit seperti itu pengen rasanya pindah instansi aja. Dan kerja pun jadi gak semangat, ujung sering nunda tugas sampai ada yang mau bantu.

Berikut hasil wawancara dengan pegawai kedua dan ketiga dengan inisial UZ dengan usia 25 tahun dan RM dengan usia 28 tahun:

“saya sudah bekerja di instansi ini selama kurang lebih 3 tahun, sebelumnya saya memang dimutasi. Saya sedikit banyak sering merasa kesulitan ya saat menjalankan tugas, mana tugas nya itu harus diselesaikan secara cepat membuat saya jadi menunda-nunda sampai ada yang bantu saya, saya juga merasa sulit berkonsentrasi, rasanya pengen cepat pulang aja, lebih ke gak peduli gitulah sama kerjaan saya”.

“saya bekerja disini sudah 3 tahun ya, selama bekerja disini memang saya merasa tugasnya disini itu cukup sulit dan harus detail gitu, itu yang buat saya kadang jadi kayak ngerjain kerjaannya nanti ajalah walaupun nanti saya lihat teman-teman yang lain udah siap tu sama tugas masing-masing, saya juga merasa agak kurang nyaman disini apalgi kalau udah tugas menumpuk pengen pindah instansi aja rasanya”.

Hasil wawancara lainnya yang telah dilakukan peneliti dengan 2 orang pegawai BNN yang pertama berinisial AM usia 27 Tahun dan yang kedua berinisial MF dengan usia 29 tahun:

“Saya bekerja di instansi ini sudah hampir 6 tahun, kalau tidak salah dari saya usia 21 tahun, dan selama masa kerja saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan atau tugas yang diberikan pada saya, saya juga merasa harus segera menyelesaikan setiap tugas yang diberikan pada saya. Saya juga mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh instansi. Saya juga harus semangat menyelesaikan tugas dengan sebaiknya dan saya juga rela kerja lembur agar tugas saya dapat selesai sesuai dengan target yang diberikan instansi”.

“saya bekerja disini sudah 6 tahun lebih gitu, selama bekerja saya merasa harus menyelesaikan tugas saya dengan semaksimal mungkin dengan waktu yang sesuai dengan target yang diberikan, apalagi disini itu diperlukan ketelitian yang tinggi, jadi saya berusaha untuk menjaga konsentrasi dengan baik agak tidak melakukan kesalahan yang nanti bisa membuat instansi maupun saya mengalami masalah. Saya juga tidak ada keinginan untuk berpindah instansi”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa pegawai dengan usia lanjut memiliki ciri-ciri komitmen yaitu kurang bersemangat dalam bekerja, mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya, ada keinginan untuk pindah instansi dan sering menunda-nunda pekerjaannya. Sedangkan pada usia muda memiliki komitmen organisasi lebih bersemangat dalam bekerja, tidak menunda-nunda pekerjaan bahkan mengikuti pelatihan yang diberikan instansi dan dapat mencapai target. Namun, mengenai usia yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi karena sewajarnya, makin dewasa usia seseorang biasanya dia berkomitmen terhadap instansi serta memiliki pertimbangan sebelum memutuskan untuk pindah ke kantor yang baru sedangkan hal-hal lainnya yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu bekerja sama dengan tim, memberikan ide-ide

yang bagus untuk organisasi, mempunyai semangat kerja yang tinggi, serta tingkat kemampuan dan kedewasaan seseorang. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi peneliti karena di instansi tersebut yang lebih produktif dalam bekerja adalah pegawai dengan usia muda sedangkan pegawai dengan usia dewasa cenderung hanya memberikan arahan pekerjaannya tanpa memberikan contoh kepada pegawai yang lebih muda.

Hal tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi pada pegawai BNN, dimana pegawai yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu telah mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing, dalam melaksanakan kerja sehari-harinya pegawai menerima berbagai input mengenai pelaksanaan kerja dan berusaha untuk memecahkan berbagai persoalan yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan pegawai menerima informasi atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan. Maka, pegawai tersebut telah memperoleh pengalaman kerja.

Pegawai yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu telah mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing, dalam melaksanakan kerja sehari-harinya Pegawai menerima berbagai input mengenai pelaksanaan kerja dan berusaha untuk memecahkan berbagai persoalan yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan Pegawai menerima informasi atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan. Maka Pegawai tersebut telah memperoleh pengalaman kerja.

Masa kerja merupakan kondisi personal seseorang dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Masa kerja yang cukup lama sangat identik dengan senioritas dalam suatu organisasi. Masa kerja juga merupakan variable yang

paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri Pegawai (Robbins, 2016). Semakin lama pegawai bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan pegawai tersebut akan mengundurkan diri. Masa kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerjanya.

Ruang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang telah memiliki pengalaman kerja yang luas, baik hambatan maupun keberhasilannya. Masa kerja yang lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif, karena berbagai kendala yang muncul akan dapat dikendalikan berdasarkan pengalamannya, sehingga pegawai yang berpengalaman akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang menyebabkan komitmen pada organisasi rendah (Priyadi, 2015).

Namun demikian, ada banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang pegawai, diantaranya karakteristik personal hingga hal-hal yang berhubungan dengan komitmen organisasi itu sendiri. Salah satu contoh pengaruh karakteristik personal yaitu lama seorang pegawai itu bekerja atau masa kerja pegawai. Usia dan masa kerja pegawai berpengaruh dengan komitmen organisasi. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Angle dan Perry (dalam Hadiyani dkk, 2015), masa kerja pendek menyebabkan keterlibatan sosial yang dibangun juga masih rapuh, sehingga komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai dengan masa kerja yang pendek cenderung lebih rendah. Masa kerja yang belum berlangsung lama menyebabkan peluang

investasi pribadi yang dikeluarkan oleh pegawai belum besar, sehingga keputusan untuk meninggalkan organisasi tidaklah sulit dilakukan.

Herberiak dkk (dalam Wellikin, 2017) menunjukkan bahwa semakin lanjut usia seseorang maka akan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Robert J Havighurst (dalam Hurlock, 2016) menyebutkan fase-fase perkembangan dari masa anak hingga masa tua yaitu sebagai berikut *infacy* dan *childhood* (masa sekolah) yaitu usia 0-6 tahun, *middle childhood* (masa sekolah) yaitu usia 6-12 tahun, *adolescence* (masa remaja) yaitu usia 12-18 tahun, *early adulthood* (masa awal dewasa) yaitu usia 18-30 tahun, *middle age* (masa dewasa lanjut) yaitu usia 31-50 tahun, serta *old age* (masa tua hingga meninggal dunia) yaitu usia 50 tahun ke atas.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wellikin (2017), diketahui bahwa pada karyawan dewasa awal dengan usia 18 – 30 tahun, memiliki komitmen organisasi sangat rendah, dengan persentase 51,52% memiliki komitmen 15 organisasi yang rendah. Sedangkan pada karyawan dewasa lanjut dengan usia 31 – 50 tahun, dapat dilihat bahwa ada 55% memiliki komitmen organisasi sedang.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai hal tersebut, sehingga penelitian ini berjudul “Perbedaan Komitmen Organsasi ditinjau dari usia dan masa kerja pada Pegawai BNN Sumatera Utara”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat dilihat permasalahan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai pada usia 36-50 tahun yaitu kurang bersemangat dalam bekerja, mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya, ada keinginan untuk pindah instansi dan sering menunda-nunda pekerjaannya. Salah satu penyebabnya adalah tuntutan pekerjaan yang dirasakan pegawai cukup berat karena mereka dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cepat.
2. Sedangkan pada usia 23-35 tahun memiliki komitmen organisasi lebih bersemangat dalam bekerja, tidak menunda-nunda pekerjaan bahkan mengikuti pelatihan yang diberikan instansi dan dapat mencapai target organisasi, mempunyai semangat kerja yang tinggi, serta tingkat kemampuan dan kedewasaan seseorang. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi peneliti karena di instansi tersebut yang lebih produktif dalam bekerja adalah pegawai dengan usia muda sedangkan pegawai dengan usia dewasa cenderung hanya memberikan arahan pekerjaannya tanpa memberikan contoh kepada pegawai yang lebih muda.
3. Fenomena yang terjadi pada pegawai BNN, dimana pegawai yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu telah mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing, dalam melaksanakan kerja sehari-harinya pegawai menerima berbagai input mengenai pelaksanaan kerja dan berusaha untuk memecahkan berbagai persoalan yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan pegawai

menerima informasi atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan. Maka, pegawai tersebut telah memperoleh pengalaman kerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka batasan masalah yang diuraikan dalam penelitian ini adalah tentang Komitmen Organisasi ditinjau dari usia dan masa kerja. Dan sampel yang digunakan yaitu Pegawai PNS BNN Sumatera Utara yang berjumlah 70 orang. Lokasi penelitian yaitu Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari usia dan masa kerja pada Pegawai PNS BNN?”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui adanya perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari usia dan masa kerja pada Pegawai PNS BNN.

F. Manfaat Penelitian

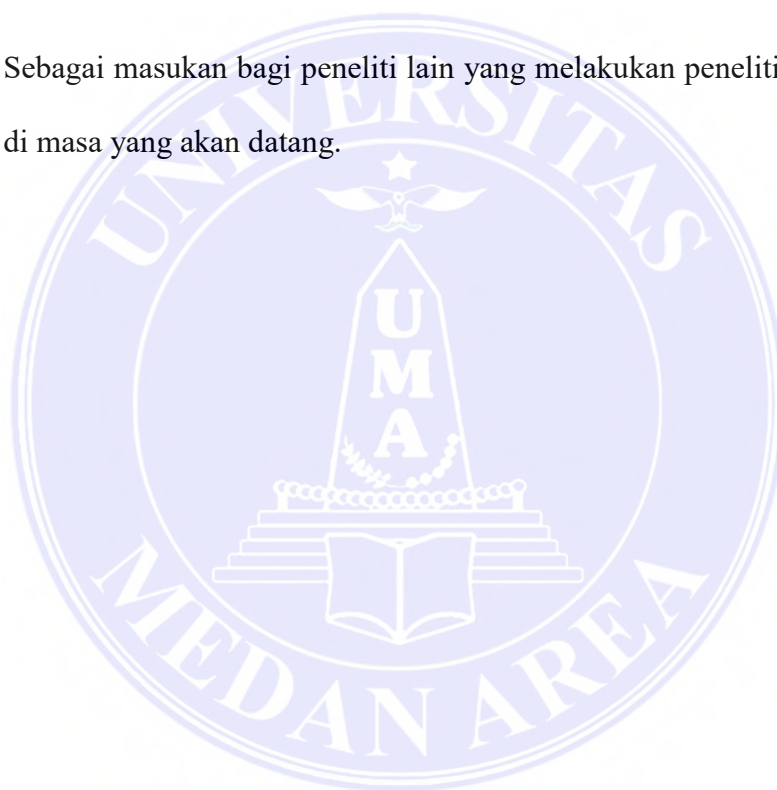
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Mengembangkan wawasan ilmu dan mendukung teori-teori yang sudah berkaitan dengan Bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terutama tentang komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

- Memberikan gambaran pada instansi BNN mengenai komitmen organisasi ditinjau dari usia dan masa kerja.
- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan instansi, perusahaan mengenai komitmen organisasi membantu karyawan untuk mampu menyelesaikan berbagai permasalahan dan tekanan sehingga dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
- Sebagai masukan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen, (dalam Yusuf & Syarif, 2019) adalah kepercayaan dan penerimaan orang atas nilai dan tujuan organisasi, sehingga dapat membuat orang itu untuk betah dan tetap ingin bertahan di organisasi. Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada pegawai, maka akan berdampak positif pada organisasi seperti meningkatkan produktivitas, kualitas kerja serta menurunkan tingkat keterlambatan, absensi dan perpindahan kerja (Pambudi, dalam Nugroho. 2009)

Menurut Mathis dan Jackson, (2016), Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Dan Gibson, dkk (2017) memberikan pengertian komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Menurut Grrenberg dan Baaron (dalam Dewi 2011), tenaga kerja yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Ketika komitmen organisasi seseorang tinggi, maka efektifitas pelaksanaan tugas dan kepuasan kerja akan lebih optimal.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komitmen organisasi adalah keinginan pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari

keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Keinginan pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Dyne dan Graham (2015) adalah:

1) Personal

a. Ciri Kepribadian Tertentu.

Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok di atas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

b. Usia dan Masa Kerja.

Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

c. Tingkat Pendidikan.

Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.

d. Jenis Kelamin.

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.

e. Status Perkawinan.

Pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.

f. Keterlibatan Kerja.

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2) Situasional

a. Nilai (*Value*) Tempat Kerja

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, Inovasi, Kooperasi, partisipasi dan trust akan mempermudah setiap pegawai untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para pegawai percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para pegawai akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu

b. Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi meliputi: Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta pemeliharaan hubungan antar pribadi; keadilan dalam persepsi kewajaran atas.

c. Karakteristik Pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat

meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi;

d. Dukungan Organisasi.

Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai memersepsi bahwa organisasi (lembaga, pimpinan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan pegawai dan juga menghargai kontribusinya, maka pegawai akan menjadi komit

3) Posisional

a. Masa Kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

b. Tingkat Pekerjaan

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

Komitmen pegawai pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut McShane (2015), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi antara lain:

1. Keadilan dan kepuasan kerja

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi tampaknya sulit dicapai ketika pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat di perusahaan tetapi profit yang didapatkan oleh perusahaan hanya dinikmati oleh manajer tingkat atas, karena itu perusahaan dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagi keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada pegawai.

2. Keamanan kerja

Pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan perusahaan. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai. Ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik rendah. Ancaman PHK adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas pegawai, bahkan diantara mereka yang perkerjaan tidak beresiko.

3. Pemahaman organisasi

Pemahaman organisasi adalah identifikasi secara perorangan terhadap organisasi, jadi masuk akal jika sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang perusahaan. Pegawai secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan perusahaan dan pengalaman pribadi dari bagian lain.

4. Keterlibatan pegawai

Pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan perusahaan. Melalui partisipasi ini pegawai mulai melihat perusahaan sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan pegawai juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan berarti perusahaan mempercayai pegawainya.

5. Kepercayaan pegawai

Kepercayaan berarti yakin pada seseorang atau kelompok. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Kepercayaan penting untuk komitmen organisasi karena menyentuh jantung dari hubungan kerja. Pegawai merasa wajib bekerja untuk perusahaan hanya ketika mereka mempercayai pemimpin.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu, faktor personal, situasional, posisional, keadilan dan masa kerja, pemahaman organisasi, keamanan kerja, keterlibatan pegawai, kepercayaan pegawai

3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Mayer (Yusuf & Syarif, 2019) mengungkapkan 3 aspek komitmen organisasi, antara lain:

a. Affective comitment

Pada aspek ini, merupakan aspek dasar dari komitmen kerja seorang individu, pegawai/anggota ingin tetap bertahan atau tetap menjadi anggota, karena memiliki ikatan emosional dan kesamaan tujuan dengan perusahaan. Pada aspek

ini pegawai sangat bergantung dengan kesesuaian nilai-nilai dan tujuan perusahaan dengan prinsip dan nilai-nilai yang dianut oleh pegawai tersebut, apabila terjadi perubahan terhadap tujuan-tujuan perusahaan akan berdampak langsung terhadap pegawai tersebut. Hal itu dikarenakan pegawai akan kembali mencari kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan prinsip-prinsip yang dianut olehnya, jika dalam hal ini terdapat kesesuaian maka keinginan untuk tetap bertahan akan terjaga. Namun, bila dalam hal ini tidak terdapat kesesuaian, maka pegawai akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Komitmen afektif merupakan suatu kecenderungan untuk terlibat dalam aktivitas organisasi yang dilakukan secara konsisten, dan merasa investasi yang dikumpulkan akan hilang bila kegiatan atau aktivitas dalam perusahaan dihentikan (Becker dalam Yusuf & Syarif, 2019).

b. *Continuance comitment*

Aspek ini, muncul karena masalah ekonomis, hal tersebut dapat dilihat bila seorang pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi untuk mendapatkan gaji atau untuk memperoleh keuntungan-keuntungan lainnya, dan pegawai tidak dapat menemukan alternatif pekerjaan lain. Tingkat *continuance comitment* dalam perkembangannya sangat berhubungan dengan ketersediaan pilihan pekerjaan, yang akan berpengaruh terhadap keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaan, hal tersebut menandakan bahwa rendahnya tingkat *Continuance comitment* (Mayer, dan Allen, dalam Yusuf & Syarif, 2019).

c. *Normative Comitment*

Aspek ini muncul karena kesadaran diri dari seorang pegawai, bahwa pilihan untuk bertahan dan tetap menjadi anggota organisasi memang merupakan

suatu kewajiban yang harus dilakukan, bila pegawai tersebut memilih meninggalkan perusahaan, maka pilihannya bertentangan dengan yang seharusnya dan pendapat umum. Komitmen normatif dapat berkembang dari tekanan-tekanan yang dirasakan oleh seorang pegawai, pada proses adaptasi dan sosialisasi ketika pegawai tersebut dalam posisi sebagai pegawai baru (Wiener dalam Yusuf & Syarif, 2019).

Menurut Minner (dalam Hadiyani dkk, 2015) komitmen organisasi ditandai oleh tiga aspek, diantaranya:

- a) Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b) Kesiediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

4. Ciri-Ciri Komitmen Organisasi

Goleman (dalam Wijaya dkk, 2016) menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki komitmen organisasi adalah:

- a. Memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul, baik secara langsung terhadap dirinya atau kelompoknya.
- b. Bernuansa emosi, yaitu menjadikan sasaran individu dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama atau merasakan keterikatan yang kuat.
- c. Bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan, misalnya menjadi “patriot”.
- d. Memiliki visi strategis yang tidak mementingkan diri sendiri.

- e. Bekerja secara sungguh-sungguh walaupun tanpa imbalan secara langsung.
- f. Merasa sebagai pemilik atau memandang diri sebagai pemilik sehingga setiap tugas diselesaikan secepat dan sebaik mungkin.
- g. Memiliki rumusan misi yang jelas untuk gambaran tahapan yang akan dicapai.
- h. Memiliki kesadaran diri dengan perasaan yang jernih bahwa pekerjaan bukanlah suatu beban.

Menurut Michaels (dalam Francisko, 2017), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

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

keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas.

Allen dan Meyer (Yusuf & Syarif, 2019) mengemukakan bahwa ada tiga komponen ciri-ciri komitmen organisasi, yaitu:

1. *Affectif commitment* terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. *Continuance commitment* muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena pegawai tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. *Normative commitment* timbul dari nilai-nilai dalam diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa ciri-ciri pegawai yang memiliki komitmen organisasi dapat dilihat dari ciri-ciri komitmen pada pekerjaan, ciri-ciri komitmen dalam kelompok, *affectif commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

B. Usia

Menurut Dyne dan Graham (2015) Usia yaitu karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitasnya pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di

organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan karyawan untuk menemukan organisasi.

Robert J Havighurst (dalam Rohmah, 2005) menyebutkan fase-fase perkembangan dari masa anak hingga masa tua yaitu sebagai berikut *infancy* dan *childhood* (masa sekolah) yaitu usia 0 – 6 tahun, *middle childhood* (masa sekolah) yaitu usia 6 – 12 tahun, *adolescence* (masa remaja) yaitu usia 12-18 tahun, *early adulthood* (masa awal dewasa) yaitu usia 18 -30 tahun, *middle age* (masa dewasa lanjut) yaitu usia 31 – 50 tahun, *serta old age* (masa tua hingga meninggal dunia) yaitu usia 50 tahun ke atas.

Pada masa dewasa seseorang akan cenderung mencoba berbagai pekerjaan untuk menentukan mana yang paling sesuai untuk memenuhi berbagai kebutuhan mereka dan yang akan memberi kepuasan yang lebih permanen (Hurlock, 2016). Seseorang yang berada pada masa dewasa cenderung menginginkan melakukan pekerjaan yang dapat membuat diri mereka berkembang (aktif). Pada masa dewasa seseorang akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila ia duduk dalam jabatan yang mempunyai wewenang lebih daripada yang lainnya (Hurlock, 2016). Pada masa ini seseorang juga cenderung merasa puas apabila pekerjaannya menuntut banyak kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan tingkat kemampuan, pendidikan dan impiannya (Hurlock, 2016).

Tetapi terkadang ditemukan, meskipun tidak cocok dengan latar belakang ilmu, pekerjaan tersebut memberi hasil keuangan yang layak/baik, maka seseorang akan bertahan dalam pekerjaan itu (Havighurst dalam Rohmah, 2005). Meningkatkan atau tidaknya gaji yang diterima juga mempengaruhi kepuasan serta penyesuaian diri dalam bekerja (Hurlock, 2016).

Masa dewasa juga merupakan masa untuk mencapai puncak prestasi (Havighurst dalam Rohmah, 2005). Dengan semangat yang menyala dan penuh idealisme, seseorang pada tahap usia dewasa cenderung akan bekerja keras dan bersaing dengan teman sebaya atau kelompok yang lebih tua untuk menunjukkan prestasi kerja (Havighurst dalam Elvi Yuliani Rohmah, 2005).

Di dalam hasil penelitian Cohen (dalam Wellikin, 2017) disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan usia dalam sub kelompok termuda serta terdapat di dalam Tobing (2008) menyatakan ada perbedaan komitmen organisasional berdasarkan umur responden. Dilihat dari hasil uji anova berdasarkan kelompok umur 26-35 tahun dengan kelompok umur 36-45 tahun dinyatakan ada perbedaan komitmen organisasional serta ada perbedaan komitmen afektif antara kelompok umur 26-35 tahun, kelompok umur 36-45 tahun dan kelompok umur diatas 46 tahun.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan usia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat waktu seseorang dalam mencapai kinerja yang baik dalam suatu organisasi.

C. Masa Kerja

Masa kerja merupakan kondisi personal seseorang dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Masa kerja yang cukup lama sangat identik dengan senioritas dalam suatu organisasi. Masa kerja juga merupakan variable yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri pegawai (Robbins, 2016). Semakin lama pegawai bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan pegawai tersebut akan mengundurkan diri.

Menurut Oktaviani (2009) senioritas atau masa kerja adalah lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Se jauh mana tenaga dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Seperti diungkapkan oleh Andi Mapiare, pertumbuhan jabatan dalam pekerjaan dapat dialami oleh seorang hanya apabila dijalani proses belajar dan berpengalaman, dan diharapkan orang yang bersangkutan memiliki sikap kerja yang bertambah maju kearah positif, memiliki kecakapan (pengetahuan) kerja yang bertambah baik serta memiliki keterampilan kerja yang bertambah dalam kualitas dan kuantitas (Faizin dan Winarsih, 2008).

Selain itu, Allen dan Meyer (dalam Yusuf & Syarif, 2019), menyatakan bahwa masa kerja merupakan salah satu karakteristik demografis yang diduga mempunyai hubungan korelasi dengan komitmen organisasi. Menurut Seniati (2006) Masa Kerja merupakan komponen yang terdiri dari usia, lama kerja dan golongan kepangkatan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang pegawai untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan keterampilan kerja yang lebih berkualitas.

D. Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Usia dan Masa Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Respatiningsih & Sudirjo (2015), menunjukkan bahwa komitmen organisasi diperlukan untuk dapat mempengaruhi

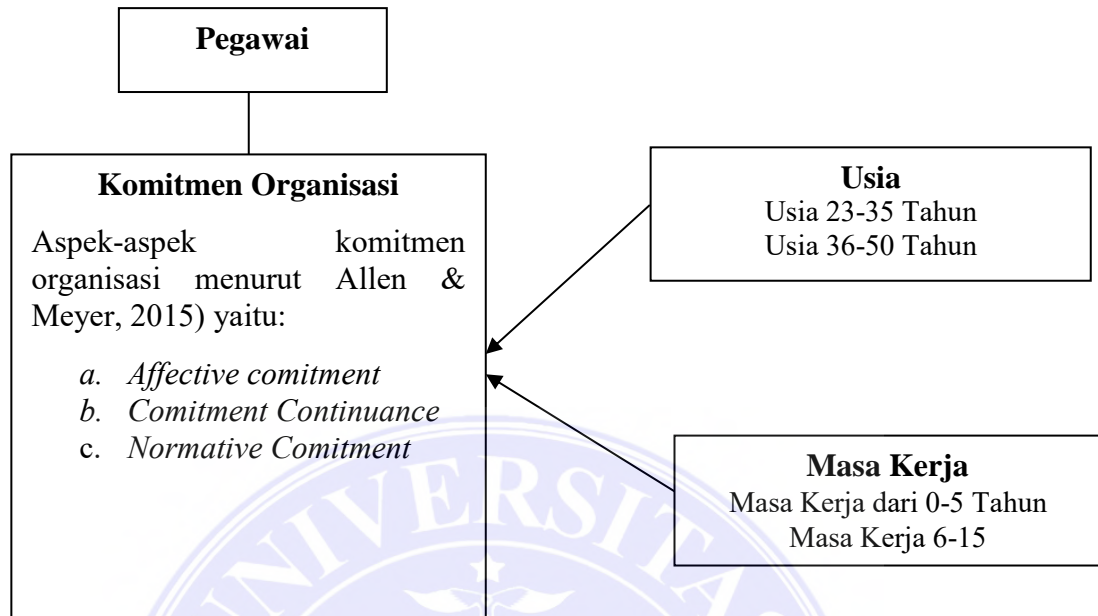
pegawai dalam hal meningkatkan kinerja. Penelitian juga dilakukan oleh Ghorbanpour, Dehnavi, & Heyrani (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai mengambil suatu pekerjaan yang kemudian akan mengidentifikasinya dengan peran terkait pekerjaan tersebut. Pegawai akan menunjukkan sikap komitmen dalam melakukan suatu pekerjaan yang berlaku sesuai dengan harapan pada pekerjaan itu sendiri (Lee, Hung, & Chen, 2012). Komitmen pegawai di PT. X ditunjukkan dengan memiliki antusias atau semangat dalam bekerja. Beberapa pegawai mengungkapkan bahwa mereka begitu menantikan waktu kerja. Selain itu, antusias yang dimiliki pegawai disebabkan oleh adanya dukungan dari sesama rekan kerja, seperti memberikan motivasi dan empati kepada pegawai serta saling membantu pekerjaan rekan kerja. Kondisi tersebut membuat pegawai semangat untuk memulai kerja di setiap harinya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dalam perusahaan telah memiliki komitmen afektif.

Herberiak dkk (dalam Wellikin, 2017) menunjukkan bahwa semakin lanjut usia seseorang maka akan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Robert J Havighurst (dalam Hurlock, 2016) menyebutkan fase-fase perkembangan dari masa anak hingga masa tua yaitu sebagai berikut *infacy* dan *childhood* (masa sekolah) yaitu usia 0-6 tahun, *middle childhood* (masa sekolah) yaitu usia 6-12 tahun, *adolescence* (masa remaja) yaitu usia 12-18 tahun, *early adulthood* (masa awal dewasa) yaitu usia 18-30 tahun, *middle age* (masa dewasa lanjut) yaitu usia 31-50 tahun, serta *old age* (masa tua hingga meninggal dunia) yaitu usia 50 tahun ke atas.

Mohammed & Eleswed (2013) meneliti mengenai komitmen organisasi, hasil penelitiannya yang dilakukan pada karyawan Bank swasta di Bahrain selama bulan Juli dan Agustus 2011, menemukan satu-satunya variabel demografis yang merupakan dampak komitmen organisasi pada karyawan tersebut adalah usia, karena Mathieu & Zajac (dalam Mohammed & Eleswed, 2013) percaya bahwa komitmen meningkat dengan usia. Di dalam hasil penelitian Cohen (dalam Wellikin, 2017) disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan usia dalam sub kelompok termuda serta terdapat di dalam Tobing (2008) menyatakan ada perbedaan komitmen organisasional berdasarkan umur responden. Dilihat dari hasil uji anova berdasarkan kelompok umur 26 – 35 tahun dengan kelompok umur 36 – 45 tahun dinyatakan ada perbedaan komitmen organisasional serta ada perbedaan komitmen afektif antara kelompok umur 26 - 35 tahun, kelompok umur 36 – 45 tahun dan kelompok umur diatas 46 tahun. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adnan. I (2010) ditemukan hasil yang bertentangan yaitu tidak ada korelasi yang signifikan ditemukan antara komitmen organisasi dengan usia. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSLM (81 orang).

Dari hasil penelitian di dapatkan usia responden terbanyak (60,49%) antara 20-30 tahun. Hal ini menunjukkan sebagian besar berusia muda. Menurut Robbins, 2003 (dalam Ni Luh Putu, 2013) kinerja akan merosot dengan bertambahnya usia. Umur juga berpengaruh terhadap produktivitas, karena ketrampilan, kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi menurun dengan berjalannya waktu. Dimana karakteristik sampel usia 20-30 th 49 60,5%, 31-40 th 21 25,9% & >40 th 11 13,6%

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari usia, dengan asumsi komitmen organisasi usia 23-35 tahun lebih tinggi dibandingkan usia 26-50 tahun.
- 2) Ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja, dengan asumsi bahwa komitmen organisasi masa kerja 0-5 tahun lebih tinggi dibandingkan masa kerja 6-15 tahun.
- 3) Ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari usia dan masa kerja, dengan asumsi bahwa komitmen organisasi ditinjau masa kerja lebih tinggi dibanding usia.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam membicarakan tentang metode penelitian akan dibahas tentang, Identifikasi Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Alat Pengumpulan Data Penelitian, Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur Penelitian, dan Teknik Analisis Data Penelitian.

A. Identifikasi Variabel

Sugiyono (2017) menyebutkan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Variabel pada penelitian ini terdiri dari dua kategori, yaitu:

Variabel Bebas : a. Usia
b. Masa Kerja

Variabel Tergantung : Komitmen Organisasi

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keinginan pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Keinginan pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Pengukuran komitmen organisasi menggunakan skala komitmen Organisasi yang disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi menurut Allen & Meyer, dalam Yusuf & Syarif, 2019) yaitu: *Affective commitment*, *Comitment Continuance* dan *Normative Comitment*. Semakin tinggi skor yang didapatkan dari skala komitmen organisasi maka komitmen komitmen akan semakin tinggi.

2. Usia

Usia adalah tingkat waktu seseorang dalam mencapai kinerja yang baik dalam suatu organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti membagi usia yang digunakan yaitu usia 23-35 tahun sebanyak 38 orang dan 36-50 tahun sebanyak 32 orang.

3. Masa Kerja

Masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang pegawai untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan keterampilan kerja yang lebih berkualitas. Dalam penelitian ini, peneliti membagi dari masa kerja dari 0-5 tahun sebanyak 37 orang dan 6-15 tahun sebanyak 33 orang.

Berikut adalah tabel karakteristik subjek penelitian:

Tabel 1 Karakteristik Sampel Penelitian

Usia	Jumlah	Masa Kerja	Jumlah
Usia 23-35 Tahun	38 orang	Masa Kerja 0-5 Tahun	37 orang
Usia 36-50 Tahun	32 orang	Masa Kerja 6-10 Tahun	33 orang

C. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik /sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai BNN berjumlah 70 orang. Peneliti hanya mengambil Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tidak mengikutkan Pegawai Honorar.

2. Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (Mewakili). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling. Menurut Sugiyono (2017) Total Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan mengungkapkan fakta mengenai variabel yang diteliti. Tujuan untuk mengetahui

(*goal of knowing*) haruslah dicapai dengan menggunakan metode atau cara-cara yang efisien dan akurat.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala model skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Skala adalah metode pengumpulan data berwujud pernyataan dan pertanyaan yang harus diisi atau dijawab oleh subyek suatu penelitian. Mengemukakan metode skala didasarkan pada asumsi bahwa:

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
- b. Apa yang dinyatakan subjek kepada peneliti itu benar dan dapat percaya.
- c. Interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya itu sama dengan yang dimaksud oleh peneliti.

1. Skala Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi diungkap dengan skala model Likert yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Skala Komitmen organisasi bertujuan untuk mengukur Komitmen organisasi pada pegawai BNN yang disusun berdasarkan aspek Komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (dalam Yusuf & Syarif, 2019) yaitu: *Affective comitment*, *Comitment Continuance* dan *Normative Comitment*.

Respons subyek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) sampai dengan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan yang positif (*favorabel*) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 5, Selanjutnya S = 3, TS = 2, dan terendah adalah STS = 1. Pada pernyataan yang

negatif (*Unfavorable*), skor tertinggi diberikan pada jawaban STS= 4, selanjutnya TS = 3, S =2 dan terendah SS = 1.

E. Validitas dan Reliabilitas

Baik tidaknya suatu penelitian ditentukan oleh suatu alat ukur. Oleh karena itu suatu alat ukur sebelum digunakan dalam suatu penelitian harus memiliki syarat validitas dan reliabilitas sehingga alat tersebut dapat dipercaya.

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2010). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, maka digunakan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Karl Pearson, sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy}	= Koefesien korelasi antara ubahan x dan ubahan y
$\sum X$	= Jumlah skor distribusi x
$\sum Y$	= Jumlah skor distribusi y
$(\sum X)^2$	= Jumlah skor kuadrat distribusi x
$(\sum Y)^2$	= Jumlah skor distribusi y

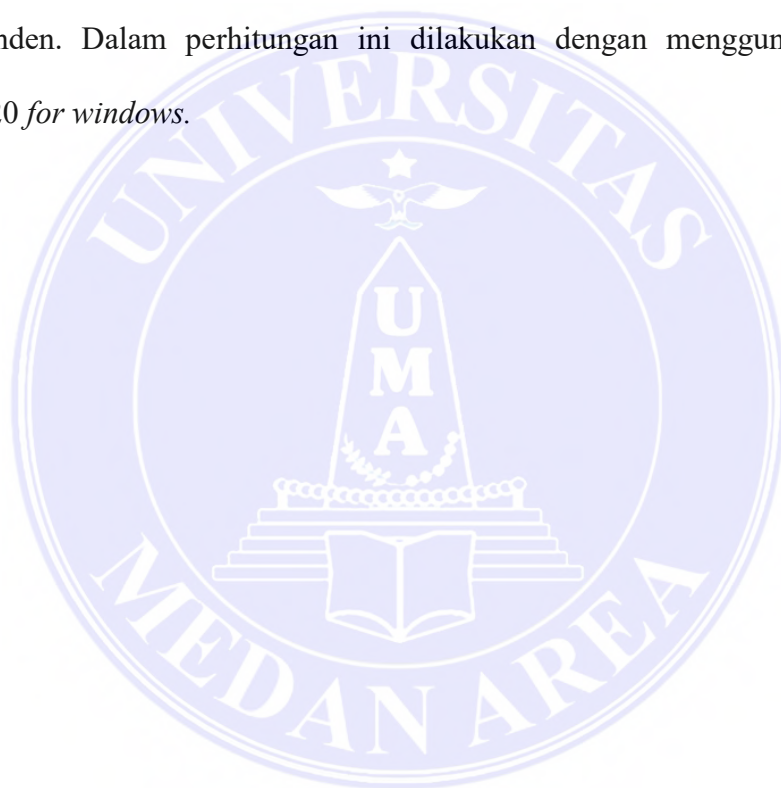
2. Normalitas

Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas akan dilakukan dengan menggunakan *One Sampling Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menggunakan

taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi atau $p > 0,05$.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa data analisis faktorial *separated varians* (Sugiyono, 2017). Penggunaan teknik analisa data ini dikarenakan analisis faktorial merupakan salah satu teknik parametrik yang digunakan untuk menguji hipotesis komparatif dua sampel independen. Dalam perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 20 *for windows*.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis faktorial, diketahui ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari usia dan masa kerja. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan memiliki signifikan $0,040 < 0,050$, hal ini berarti nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 0,050. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian dinyatakan diterima.
2. Hasil pengolahan data mean hipotetik komitmen organisasi ditinjau dari usia dari 23-35 tahun sebesar 92,5 dan nilai simpangan baku/SD sebesar 32,450 serta Mean Empirik 170,87 yang berada dalam kategori tinggi sedangkan usia 36-50 tahun mean hipotetiknya 92,5 dan nilai simpangan baku sebesar 9,644 serta nilai mean empiriknya 117,12 berada dalam kategori sedang.
3. Selain itu, perhitungan Mean komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja dari 0-5 tahun sebesar 92,5 dan nilai simpangan baku/SD sebesar 32,454 serta Mean Empirik 116.14 yang berada dalam kategori diketahui tinggi. Dan masa kerja dari 6-15 tahun mean hipotetiknya 92,5 dan nilai simpangan bakunya 10.228 serta mean empiriknya 117,79 berada dalam kategori sedang.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran Kepada Pegawai Negeri Sipil BNN Sumatera Utara

Pegawai diharapkan dapat meningkatkan komitmen dengan instansi sehingga bisa bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, bisa bekerjasama dengan tim sehingga bisa mempertahankan komitmen organisasi terhadap instansi.

2. Saran Kepada Instansi.

Disarankan agar pihak instansi dapat memberikan kenyamanan serta memberikan kesempatan kepada para pegawai yang memiliki masa kerja kurang lama untuk berperan aktif dan menunjukkan eksistensinya dalam melakukan tujuan-tujuan organisasi dengan cara melibatkan dan memberikan kepercayaan kepada pegawai dengan masa kerja kurang lama untuk dapat bertanggung jawab pada sebuah pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Pihak instansi juga dapat memberikan *coaching* atau *mentoring* kepada masing-masing pegawai untuk dapat melakukan pendampingan serta membantu masalah-masalah pekerjaan yang dihadapi karyawan. Dengan pendampingan tersebut, diharapkan karyawan baru dapat lebih nyaman dan lebih terbantu dalam penyesuaian pekerjaan serta lingkungan sosial yang ada pada organisasi tersebut. Selain itu juga memberikan *reward* atau penghargaan terhadap seluruh karyawan agar pegawai memiliki rasa kepuasan terhadap pengabdian serta pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi.

Pemberian *reward* atau penghargaan kepada seluruh pegawai dapat menumbuhkan rasa komitmen terhadap organisasi.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya.

Peneliti selanjutnya dapat melengkapi dan menyempurnakan penelitian ini dengan mengembangkan atau menambah variable-variabel komitmen organisasi disamping variabel masa kerja seperti usia, jenis kelamin, atau kepribadian.



DAFTAR PUSTAKA

- Adnan. I. (2010.) *An Empirical Assessment of Demographic Factors, Organizational Ranks and Organizational Commitment. International Journal of Business & Management.* 5, 16 - 27
- Agung. P (2012). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen.* VALUE ADDED, 8 (2), 1 – 21
- Azwar. S. (2004). *Reliabilitas & Validitas.* Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bangun, Wilson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Hubungan Industrial.* Bandung: Erlangga.
- Busro, Muhammad. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Expert.
- Colquitt. Jason., A. Lepine. Jeffery. A., dan Wesson. Michael. J. (2016). *Organizational Behavior.* 4th ed, McGraw- Hill Education, United States of America
- Dessler. Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, K. M. (2011). *Analisis Faktor-Faktor Psikologis yang mempengaruhi Komitmen Organisasi pada wanita karier berkeluarga.* Jurnal Psikologi. (Online). <http://repository.uinjkt.ac.id>.
- Dyne, Van & Graham, J.W. (2015). “*Organizational Citizenship Behavior.*” Academic Management Journal.
- Elvi Y. R, M.Pd. (2005). *Psikologi Perkembangan I.* Ponorogo : STAIN PO. PRESS
- Faizin dan Winarsih. (2008). *Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali.* Berita Ilmu Keperawatan Vol. 1, No. 3, 137 –142
- Francisko. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi karyawan Bagian Produksi pada PT. Smart Glove Indonesia – Medan.* Jurnal Psikologi Universitas Medan Area

- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donnelly. (2013). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terjemahan. Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Greenberg, Jerald dan Baron, A. Robert. (2003). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Ghorbanpour, Z., Dehnavi, H. D., & Heyrani, F. 2015. *Investigating The Effectof Organization Commitment on Performance of Auditors in The Community of Certified Accountants. Interdisciplinary Journal of Contemporary*
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hurlock, B. Elizabet. (2016). *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Rentang Hidup* Jakarta: Erlangga.
- Hadiyani, Martha Indah. Diah Karmiyati & Tri Muji Ingarianti. (2015). *Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Malang
- H. Sonny Hersona., Drs., MM., Budi Rismayadi SE., MM Euis Siti Mariah, SE. *Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang*. Jurnal Manajemen. Volume 9 Nomor (3)
- Ivancevich, Jhon M., Konopaske, Robert., dan Matteson, Michael T. (2007.) *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Penerjemah Gania Gina. Edisi Ketujuh Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ivancevich, Konopaske, dan Matteson. (2008). *Perilaku dan Manjemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Kreitner & Kinicki. 2015. *Organizational Behavior*. Penerbit Graha Ilmu
- Kurniawan, M. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik*. Artikel Ilmiah: Padang Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Kpasmadi & Sunarah, Nia Siti. (2013). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Kreiptner, Robert., dan Kinicki, Angelo. (2015). *Perilaku Organisasi*, Penerjemah Suandy Erly. Edisi Kelima Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mathis, R.L dan Jackson. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- McShane, Steven L., and Mary Ann Von Glinow. (2015). *Organizational Behavior*. USA: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mohammed, F. & Eleswed, M. (2013). *Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Correlational Study in Bahrain*. International Journal of Business, Humanities and Technology, 03(05), 43-53
- Muazzan, Alamsyah dan Seno Andri. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru*. Jom FISIP Vol 3 No.2, hal.1-18. Universitas Riau.
- Munandar, Ashar Sunyonto. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI- Press
- Oktaviani, Yuyun. (2009). *Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan di SMK Muhammadiyah Surakarta*. Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Jawa Tengah
- Oya dan Kurniawan. (2019). *Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai di SMK Muhammadiyah Surakarta*. Surakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Priyadi. (2015). *Pengaruh Umur, Masa Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Mondrian Klaten*. Surakarata: Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Respatiningsih, Ida dan Frans Sudirjo. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Pernalang*.
- Robbins, Stephen, P. (2016). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall
- Seniati, L. (2006). *Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan*

- Kerja, dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia*. Makara, Sosial Humaniora. Vol. 10
- Sopiah. (2016). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Syamuddinor. (2015). *Penerapan analisis swot dalam strategi pemasaran Daihatsu luxio dimalang*. Jurnal Itekna, 1-9.
- Tobing, L. Johson (2008). *Perbedaan Komitmen Organisasional Berdasarkan Karakteristik Individu Pegawai Di Badan RSUD Umbu Rara Meha*. Tesis Diterbitkan. Program Pasca Sarjana. Universitas Kristen Satya Wacana
- Yusuf, Ria Mardiana & Syarif, Darman. (2019). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka
- Wellikin. Maria Magdalena IC. 2017. *Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Tingkat Usia Karyawan Di Okezone Jakarta*. Jurnal Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga Vol 1 No 1 2017
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wijaya, E. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Ikagriya Darmapersada*. Jurnal diterbitkan. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta.



FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA

Nama :
Pendidikan :
Masa Kerja :
Jenis Kelamin :
Usia :

Petunjuk Pengisian

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan, pilihlah jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban disebelah kanan. Tidak ada jawaban yang **BENAR** atau **SALAH**. Karena itu pilihlah sesuai dengan pendapat Anda sendiri. Bacalah terlebih dahulu dan jawablah semua tanpa menyisakan satupun.

Adapun alternatif pilihan jawaban adalah :

- SS : Apabila pernyataan **sangat sesuai** dengan diri anda.
S : Apabila pernyataan **sesuai** dengan diri anda.
TS : Apabila pernyataan **tidak sesuai** dengan diri anda.
STS : Apabila pernyataan **sangat tidak sesuai** dengan anda.

“SELAMAT MENGERJAKAN”

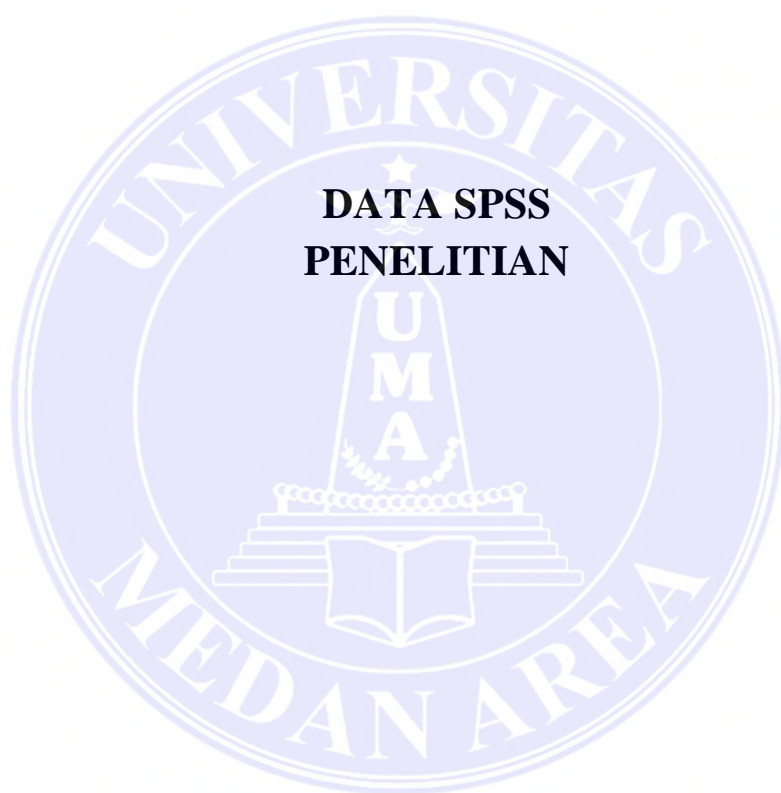
Skala I

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Jika instansi mengalami penurunan saya akan merasa sedih.				
2.	Suatu kerugian besar bagi saya apabila saya sampai keluar dari instansi ini.				
3.	Setiap pekerjaan yang diberikan pada saya harus diselesaikan dengan sebaik-baiknya.				
4.	Saya berusaha mencapai target pekerjaan yang diberikan pada saya.				
5.	Saya merasa senang dengan instansi tempat saya bekerja saat ini.				
6.	Saya merasa bahwa masalah yang dihadapi instansi ini sekaligus juga menjadi masalah saya.				
7.	Saya percaya bahwa semua peraturan yang diterapkan instansi ini adalah demi kebaikan karyawan.				
8.	Saya bersedia untuk tetap menjadi karyawan di instansi ini sampai pensiun.				
9.	Bila diperlukan, saya akan mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya di luar jam kerja.				
10.	Saya ikut berperan dalam meningkatkan keuntungan instansi.				
11.	Saya rela bekerja keras untuk membantu mewujudkan tujuan instansi.				
12.	Selama bekerja di instansi ini, saya merasa penting untuk menjaga nama baik instansi.				
13.	Keinginan yang ingin dicapai dalam instansi akan saya perjuangkan.				
14.	Saya mengembangkan potensi di dalam diri saya semaksimal mungkin demi kemajuan instansi.				
15.	Saya senang melibatkan diri untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi instansi.				
16.	Saya bersedia melakukan tugas tambahan meskipun jam kerja saya telah selesai.				
17.	Apapun yang menjadi keinginan saya merupakan bagian dari keinginan Instansi.				
18.	Saya bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di instansi.				
19.	Saya merasa beruntung bekerja di instansi ini.				
20.	Saya akan melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan tugas dan target yang diberikan pada saya.				

21.	Saya bangga bila diminta menjadi utusan instansi.				
22.	Bagi saya tercapainya tujuan instansi lebih penting daripada kenaikan pangkat.				
23.	Saya tidak peduli dengan pendapatan instansi sedang naik atau menurun.				
24.	Saya sering berpikir akan lebih menguntungkan jika saya bekerja ditempat lain.				
25.	Terkadang sata tidak dapat memenuhi target yang telah dibebankan kepada saya.				
26.	Sebenarnya saya agak merasa terpaksa berada di instansi ini.				
27.	Saya kurang merasa senang menjadi bagian dari instansi ini.				
28.	Peraturan yang dibuat hanya akan membuat saya menyia-nyiakan waktu pada saat bekerja.				
29.	Saya merasa visi dan misi instansi tidak sesuai dengan tujuan saya.				
30.	Saya merasa tidak perlu banyak pertimbangan untuk pindah instansi.				
31.	Saya terkadang malas ikut ambil bagian dalam kegiatan yang diselenggarakan instansi.				
32.	Saya merasa tidak perlu ikut bertanggung jawab tentang maju atau tidaknya instansi.				
33.	Saya terkadang merasa malas jika harus bekerja lembur untuk mencapai target instansi.				
34.	Tidak seharusnya saya bekerja melebihi dari apa yang diharapkan instansi tempat saya bekerja.				
35.	Saya kurang mempunyai keinginan untuk meningkatkan kualitas kerja saya.				
36.	Saya merasa percuma mencurahkan usaha yang besar untuk instansi bila kompensasi yang diberikan tidak sesuai.				
37.	Saya bisa meninggalkan pekerjaan untuk menyelesaikan masalah pribadi diluar tugas instansi.				
38.	Menurut saya keeinginan instansi tidak sejalan dengan harapan saya.				
39.	Saya terkadang tidak peduli dengan kualitas dan hasil perkerjaan yang saya berikan bagi instansi.				
40.	Saya merasa tidak terlalu bangga dengan instansi ini.				
41.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan apa				

	adanya.				
42.	Saya merasa enggan mengikuti acara yang diadakan instansi.				
43.	Saya merasa tidak peduli dengan tujuan instansi.				
44.	Saya tidak akan melakukan kesalahan saat bekerja agar instansi tetap memiliki citra yang baik.				
45.	Menurut saya, instansi ini adalah tempat bekerja yang terbaik.				
46.	Saya tidak berencana bekerja di instansi ini dalam jangka waktu yang panjang.				
47.	Saya merasa instansi ini tidak memiliki masa depan yang baik.				
48.	Saya akan mempertimbangkan jika ada tawaran bekerja di instansi lain.				





Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
usia kerja	1	23 sd 35	39
	2	36 sd 60	31
masa kerja	1	0 - 5 tahun	37
	2	6 - 10	33

Descriptive Statistics

Dependent Variable:komitmen

usia kerja	masa kerja	Mean	Std. Deviation	N
23 sd 35	0 - 5 tahun	171.73	32.454	37
	6 - 10	139.00	.	1
	Total	170.87	32.450	38
36 sd 60	6 - 10	117.12	9.644	32
	Total	117.12	9.644	32
Total	0 - 5 tahun	171.73	32.454	37
	6 - 10	117.79	10.228	33
	Total	146.30	36.519	70

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable:komitmen

F	df1	df2	Sig.
21.149	2	67	.000

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + usia + masker + usia * masker

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:komitmen

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	51217.903 ^a	2	25608.951	42.053	.000
Intercept	416567.247	1	416567.247	684.055	.000
Usia	464.015	1	464.015	.762	.386
Masker	1043.045	1	1043.045	1.713	.195
usia * masker	.000	0	.	.	.
Error	40800.797	67	608.967		
Total	1590277.000	70			
Corrected Total	92018.700	69			

a. R Squared = ,557 (Adjusted R Squared = ,543)

Estimated Marginal Means

1. usia kerja

Dependent Variable:komitmen

usia kerja	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
23 sd 35	155.365	12.504	130.406	180.323
36 sd 60	1.171E2 ^a	4.362	108.418	125.832

a. Based on modified population marginal mean.

2. masa kerja

Dependent Variable:komitmen

masa kerja	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
0 - 5 tahun	1.717E2 ^a	4.057	163.632	179.827
6 - 10	128.063	12.530	103.053	153.072

2. masa kerja

Dependent Variable:komitmen

masa kerja	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
0 - 5 tahun	1.717E2 ^a	4.057	163.632	179.827
6 - 10	128.063	12.530	103.053	153.072

a. Based on modified population marginal mean.

3. usia kerja * masa kerja

Dependent Variable:komitmen

usia kerja	masa kerja	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
23 sd 35	0 - 5 tahun	171.730	4.057	163.632	179.827
	6 - 10	139.000	24.677	89.744	188.256
36 sd 60	0 - 5 tahun	.a	.	.	.
	6 - 10	117.125	4.362	108.418	125.832

a. This level combination of factors is not observed, thus the corresponding population marginal mean is not estimable.



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

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 22/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)22/11/22



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 113/FPSI/01.10/1/2022
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

25 Januari 2022

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
BNN Medan
di
Tempat

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

Nama : Aulia Fadli
NPM : 168600472
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di BNN Medan, Jl. Balal Pom No. 1 Medan Estate Percut Sel Tuan Deli Serdang guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Usia dan Masa Kerja Pada Pegawai BNN 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 apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Luulailita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip

