

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS
KERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT KHUSUS MATA MEDAN BARU**

SKRIPSI

Proposal Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH :

IBNU RAHMAN HASIBUAN

20.860.0272



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

**JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP LOYALITAS KERJA PEGAWAI
RUMAH SAKIT KHUSUS MATA MEDAN
BARU**

NAMA MAHASISWA : IBNU RAHMAN HASIBUAN

NO. STAMBUK : 20.860.0272

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

**Komisi Pembimbing
Pembimbing**

(Khairuddin S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

(Arief Fachrian, S.Psi, M. Psi)

Dekan

(Hasanudin, Ph. D)

Tanggal Sidang

12 Januari 2023

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

12 Januari 2023

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEWAN PENGUJI

1. Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog
2. Khairuddin, S.Psi, M.Psi
3. Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
4. Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN

A handwritten signature in blue ink, consisting of several stylized, overlapping strokes, is written over the 'TANDA TANGAN' label.

PERNYATAAN ORISINILITAS

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.

10000
METERAI TEMPEL
0A682AKX452892603
Januari 2023
Ibnu Kahman HSB

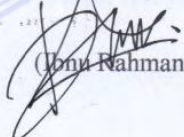
**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Ibnu Rahman Hasibuan
NPM : 20.860.0272
Program Studi : Ilmu Psikologi
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 Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Pegawai RS Khusus Mata Medan Baru, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk 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

Medan,
Yang menyatakan


(Ibnu Rahman Hasibuan)

Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Pegawai RS Khusus Mata Medan Baru

Ibnu Rahman Hasibuan
208600272

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Pegawai RS Khusus Mata Medan Baru. Pengambilan sampelnya mempergunakan teknik total sampling. Teknik pengambilan data dengan model skala likert. Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur menggunakan aspek-aspek komunikasi organisasi Meyer & Allen yaitu (dalam Sopiah, 2008) antara lain: *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*. Gouzali (2000) aspek-aspek tentang loyalitas karyawan, diantaranya: Ketaatan atau kepatuhan, Tanggung jawab, Pengabdian, dan Kejujuran. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi diketahui bahwa ada adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dengan loyalitas kerja pada pegawai Rumah Sakit Khusus Mata Medan Baru, dimana $r_{xy} = 0,626$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Dengan asumsi, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi tingkat loyalitas kerja. Sebaliknya, Semakin rendah tingkat komitmen organisasi maka semakin rendah pula tingkat loyalitas kerja. Artinya hipotesis yang diajukan diterima. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,392$. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi terhadap loyalitas kerja sebesar 39,2%. Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empirik dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik sebesar 85 dan nilai mean empirik sebesar 75,43. Selanjutnya dapat disimpulkan juga bahwa loyalitas kerja tergolong sedang dengan nilai hipotetik sebesar 77,5 dan nilai empirik sebesar 71,94.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Loyalitas karyawan, Karyawan

The Correlation of Organizational Commitment With Work Loyalty at Employees of the Medan Baru Mata Special Hospital

Ibnu Rahman Hasibuan
208600272

ABSTRACT

This study aims to determine the correlation between job satisfaction and employee This study aims to determine the relationship between Organizational Commitment and Employee Loyalty at the Medan Baru Mata Special Hospital. Sampling using total sampling technique. Data collection technique with Likert scale model. Organizational commitment in this study was measured using aspects of organizational communication Meyer & Allen, namely (in Sopiiah, 2008) including: Affective Commitment, Continuance Commitment, and Normative Commitment. Gouzali (2000) aspects of employee loyalty, including: Obedience or compliance, Responsibility, Devotion, and Honesty. Based on the results of the analysis using the correlation analysis method, it is known that there is a positive relationship between organizational commitment and work loyalty on employees of the Medan Baru Eye Special Hospital, where $r_{xy} = 0.626$ with a significant $p = 0.000 < 0.050$. Assuming, the higher the organizational commitment, the higher the level of work loyalty. Conversely, the lower the level of organizational commitment, the lower the level of work loyalty. This means that the proposed hypothesis is accepted. The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable X and the dependent variable Y is $r^2 = 0.392$. This shows that organizational commitment contributes to job loyalty by 39.2%. Based on the results of the calculation of the hypothetical and empirical mean values, it can be concluded that organizational commitment is classified as moderate with a hypothetical mean value of 85 and an empirical mean value of 75.43. Furthermore, it can be concluded that work loyalty is classified as moderate with a hypothetical value of 77.5 and an empirical value of 71.94.

Keywords: Organizational Commitment, Employee Loyalty, Employees

RIWAYAT HIDUP

Nama : Ibnu Rahman Hasibuan

Tempat, Tanggal lahir :Pekan Kp.Padang,03 september 1994

Alamat : Pekan Kp.Padang. Kec: Pangkatan Kab: Labuhan Batu

Umur :28 Tahun

Agama :Islam

Jenis kelamin :Laki-laki

No Hp :081269525569

Pendidikan:

1. SD negri 112199 pekan kp,padang
2. SMP:madrasah alittihad aek nabara
3. SMA:MAS,hubbul wathan aeknabara

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua Orangtua yang sudah sangat sabar menunggu saya mencapai jenjang Pendidikan ini. Alhamdulillah...



KATA PENGANTAR

Puji syukur Kepada Tuhan Yesus kristus atas perlindungan, dan petunjuknya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Pegawai RS Khusus Mata Medan Baru**”. Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang membantu dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan trima kasih kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim
2. Kepada Rektor Universitas Medan Area Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Sc
3. Kepada Dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area Bapak Hasanuddin, Ph.D sekaligus selaku ketua dalam siding meja hijau saya.
4. Kepada Bapak Khairuddin S.Psi, M.Psi selaku Dosen pembimbing penelitian yang selalu memberikan bimbingan, arahan dorongan dan semangat kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Kepada seluruh Dosen Penguji Yang sudah memberikan saya ide dan saran yang membangun untuk kesempurnaan penelitian saya.
6. Kepada Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, terima kasih atas segala ilmu yang diberikan semoga kelak bermanfaat dan sebagai bekal untuk dikemudian hari.
7. Kepada seluruh Staff dan pegawai Fakultas Psikologi Medan Area yang juga sangat membantu saya dalam mempersiapkan segala berkas yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi.

8. Kepada kedua orang tua tercinta yang selama ini telah membantu peneliti dalam bentuk perhatian, kasih sayang, semangat, serta doa yang tidak henti-hentinya mengalir demi kelancaran dan kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.



DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Loyalitas Kerja.....	7
1. Pengerian Loyalitas Kerja.....	7
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan.....	8
3. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan.....	11
4. Ciri-Ciri Loyalitas Karyawan.....	14
B. Komitmen Organisasi.....	17
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	17
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	18
3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi.....	19
4. Ciri-Ciri Komitmen Organisasi.....	21
5. Proses Terjadinya Komitmen.....	22
C. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Loyalitas Karyawan.....	27
D. Kerangka Konseptual.....	29
E. Hipotesis.....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	31
A. Tipe Penelitian.....	31
B. Identifikasi Variable Penelitian.....	31
C. Definisi Operasional Variable Penelitian.....	32
D. Subjek Penelitian.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Validitas dan Reliabilitas.....	34

G. Teknik Analisis Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Orientasi Kancha Penelitian.....	37
B. Persiapan Penelitian.....	39
C. Pelaksanaan Penelitian.....	42
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	42
E. Pembahasan.....	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	50
A. Kesimpulan	50
B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA.....	52



DAFTAR TABEL

Tabel 1	Distribusi Penyebaran Skala Komitmen Organisasi Sebelum Uji Validitas	40
Tabel 2	Distribusi Penyebaran Skala Loyalitas Karyawan Sebelum Uji Validitas	41
Tabel 3	Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	44
Tabel 4	Hasil Perhitungan Uji Linieritas	44
Tabel 5	Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi	45
Tabel 6	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Empirik	46

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam mewujudkan suksesnya suatu organisasi dan perusahaan tentunya memerlukan pegawai. Pegawai sebagai sumber daya manusia yang melakukan aktivitas kerja diharapkan memiliki kemampuan hingga misi dan tujuan suatu organisasi dapat terwujud. Sumber daya manusia yang ada harus dikelola dan dipelihara dengan baik agar dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan, sehingga misi dan tujuan perusahaan dapat terwujud. Loyalitas merupakan suatu kondisi sikap seseorang untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan, atasan, maupun kepada rekan kerja. Diharapkan seorang pegawai mempunyai sikap loyalitas yang tinggi sehingga efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Bila loyalitas menurun, dapat menyebabkan kerugian yang besar bagi perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menjaga kinerja perusahaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang sudah tidak loyal cenderung menunjukkan sikap yang kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini akan mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi (Hasibuan, 2012). Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung-

jawab. Loyalitas karyawan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan baik, taat pada peraturan dan optimal maka dapat dinilai karyawan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan, bila karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan optimal berarti karyawan tidak loyal terhadap perusahaan.

Sikap karyawan yang paling utama dari perusahaan adalah loyal. Sikap loyal tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Rendahnya loyalitas kerja karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja (Nitisemito, 2011). Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga bisa menimbulkan loyalitas kerja, dan perasaan berhasil pada karyawan.

Terciptanya loyalitas karyawan yang tinggi menjadi harapan dari organisasi. Organisasi akan memperlakukan pegawai tidak hanya sebagai asetnya namun juga sebagai mitra kerja dalam mencapai tujuan bersama. Loyalitas terlihat dari adanya kesediaan pegawai untuk berprestasi, bekerja dalam jangka waktu yang panjang, hingga masa pensiun, adanya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta diharapkan pegawai mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Brown, dkk., (2011) menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas

terhadap imbalan yang didapat akan membuat karyawan memiliki keinginan yang rendah untuk beralih profesi. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan imbalan yang didapat, akan membuat loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya menurun sehingga karyawan cenderung memiliki keinginan untuk mencari profesi yang baru.

Komitmen karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Komitmen mengekspresikan baik dalam pikiran maupun tindakan dan usaha untuk identifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap obyek-obyek tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan untuk menjaga loyalitas pegawai adalah dengan adanya komitmen organisasi.

Pegawai yang mempunyai komitmen yang kuat akan tetap konsisten tinggal pada organisasinya (Nasution, 2017). Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat pergantian karyawan terhadap perusahaan pun rendah. Adapun upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen pada pekerjaan yaitu salah satunya dengan mempertahankan karyawan yang berpotensi disetiap bagian dan jabatan, selain adanya komitmen organisasi yang tinggi, karyawan akan melibatkan diri untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab. Membangun komitmen

organisasi menjadi lebih bermanfaat, karena dapat menjadikan perusahaan sebagai tempat yang menyenangkan untuk bekerja

Pada hakikatnya, komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi pegawai terhadap nilai-nilai serta tujuan perusahaan, dimana pegawai sangat mengutamakan pekerjaan dan perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Permasalahan internal pegawai RS Khusus Mata Medan Baru tergambar dari keterlibatannya dalam berbagai kegiatan organisasi yang diadakan. Padahal untuk mendukung setiap program kerja organisasi jangka pendek maupun jangka panjang dibutuhkan sehingga RS Khusus Mata Medan Baru dapat bersaing dengan RS Khusus Mata lainnya. Sebagian pegawai merasa ingin pindah ke RS Khusus Mata lain, Pegawai merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan sekarang.

Oleh sebab itu, peneliti memiliki keinginan untuk mengetahui lebih lanjut loyalitas yang ada pada diri para pegawai RS Khusus Mata Medan Baru, dengan memfokuskan pada faktor komitmen organisasi, sehingga peneliti mengajukan judul berupa “Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Pegawai RS Khusus Mata Medan Baru”

B. Identifikasi Masalah

Dalam melaksanakan kegiatan kerja pegawai tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian pegawai tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pegawai merasakan adanya kesenangan

yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Salah satu upaya agar bisa berkembang ialah memiliki jumlah peminat maupun pasien yang banyak dan mempertahankan kestabilan angka pasien sehingga bisa diandalkan ke depannya. Akan tetapi hal ini tentu menjadi hambatan jika komitmen pegawai tergolong rendah karena kondisi disekitar pekerjaan seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain. Adapun komitmen organisasi adalah komitmen organisasi adalah bentuk penerimaan diri karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi ataupun perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan pada sebuah organisasi.

C. Batasan masalah

Penelitian ini membatasi masalah pada hubungan antara komitmen dengan loyalitas. Loyalitas diartikan sebagai suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti. Komitmen organisasi adalah bentuk penerimaan diri karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi ataupun perusahaan, sehingga pegawai akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diperusahaan.

D. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut “Apakah ada Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Pegawai RS Khusus Mata Medan Baru”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah yang sudah dijelaskan, maka tujuan penelitian yaitu, untuk mengetahui Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Pegawai RS Khusus Mata Medan Baru.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis terutama dengan hal-hal yang berhubungan dengan komitmen organisasi, loyalitas kerja

b. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pihak terkait mengenai gambaran komitmen organisasi yang mana nantinya berguna dalam hal kepentingan institusi.

c. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi penelitian yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Loyalitas Kerja

1. Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut Agustian (2009) loyalitas adalah Kesetiaan pada prinsip yang dianut. Menurut Dessler (2010) loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kemudian Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa mayoritas karyawan adalah Kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Poerwopoespito (2004), menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito (2005), juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Menurut Utomo (2010) loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan, karyawan menempatkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadinya, lebih lanjut Utomo (2010) menjelaskan bahwa seorang karyawan yang bekerja lebih dari 20 tahun di sebuah perusahaan tidak dapat disebut setia atau loyal. Jika

selama kurun waktu 20 tahun dia diam-diam melakukan korupsi yang merugikan perusahaan secara finansial. Seorang karyawan yang telah bekerja 5 tahun di perusahaan, selama kurun waktu tersebut bekerja jujur, menyimpan rapat rahasia perusahaan, bekerja lebih dari yang diminta perusahaan dan mengerti akan kesulitan perusahaan maka karyawan tersebut merupakan karyawan setia.

Berdasarkan pengertian diatas maka loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai kesetiaan karyawan menempatkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadinya, sehingga kesetiaan karyawan untuk tetap mempertaruhkan minat terbaiknya dan tetap mengikat akan diri pada perusahaan dalam saat-saat susah maupun senang.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Faktor-faktor loyalitas karyawan (Greenberg & Baron, 2003), yaitu:

- a. Keinginan untuk melanjutkan, karena adanya keinginan untuk dapat melanjutkan ke jenjang atau level yang lebih tinggi maka karyawan tersebut akan tetap bekerja agar apa yang diinginkan dapat terpenuhi.
- b. Keinginan untuk mencapai tujuan, karena adanya tujuan yang ingin di capai oleh setiap karyawan maka karyawan tersebut akan tetap bertahan untuk bekerja sehingga apa yang telah di tetapkan sebelumnya dapat tercapai.
- c. Keinginan karena kewajiban, karyawan akan tetap bekerja karena adanya suatu kewajiban yang dimiliki oleh setiap karyawan kepada perusahaan

tempatya bekerja sehingga karyawan tersebut tetap bertahan di tempat kerjanya.

Steers & Porter (2013) faktor-faktor loyalitas kerja dipengaruhi oleh :

a. Karakteristik pribadi.

Karakteristik pribadi merupakan faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.

b. Karakteristik pekerjaan.

Karakteristik pekerjaan menyangkut pada seluk beluk perusahaan yang dilakukan meliputi tantangan kerja, job stress, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas.

c. Karakteristik desain perusahaan.

Karakteristik desain perusahaan menyangkut pada *interen* perusahaan yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah mengajukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan. Keetergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

d. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan.

Pengalaman tersebut merupakan internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.

Simamora (2002) mengemukakan ada tiga alasan dasar loyalitas yaitu:

- a. Faktor rasional menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: Gaji, bonus, jenjang karir, fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan.
- b. Faktor emosional menyangkut perasaan atau ekspresi diri, seperti : Pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkarisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan, budaya kerja.
- c. Faktor spiritual yang menyangkut kebutuhan rohani seperti:komitmen, kepuasan kerja, pekerjaan yang bersifat rohani, sikap perusahaan terhadap misi-misi rohani, pemimpin yang religius, kesempatan untuk melakukan kegiatan rohani.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap diatas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan, baru

dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

3. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (dalam Soegandhi dkk, 2013), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

- a. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

- c. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- d. Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
- e. Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan, Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Sedangkan menurut Gouzali (2000) aspek-aspek tentang loyalitas, diantaranya:

- a. Ketaatan atau kepatuhan, yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan lembaga yang berlaku, dan menaati perintah

lembaga yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

- b. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
- c. Pengabdian, yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.
- d. Kejujuran, Dalam penjelasan pasal 4 PP No. 10 Tahun 1979 tentang DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), ciri-ciri pegawai yang jujur antara lain : Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya, Melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasannya.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek loyalitas karyawan antara lain taat pada peraturan, setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Selanjutnya, tanggung jawab pada perusahaan/organisasi Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kemudian Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual. Selain itu rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap

untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan. Hubungan antar pribadi juga merupakan salah satu aspek loyalitas, dan yang terakhir adalah kesukaan terhadap pekerjaan.

4. Ciri-ciri Loyalitas Karyawan

Penjabaran sikap setia kepada perusahaan menurut Poerwopoespito (2000) antara lain adalah :

a. Kejujuran

Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang. Dalam konteks sikap setia kepada perusahaan, ketidakjujuran di perusahaan akan merugikan banyak orang, bukan hanya perusahaan, tetapi pemilik, direksi, karyawan, keluarga karyawan, masyarakat, supplier, dan yang lainnya pada akhirnya negarapun dirugikan.

b. Mempunyai rasa memiliki perusahaan

Memberi pengertian agar karyawan mempunyai rasa memiliki perusahaan adalah dengan memahami bahwa perusahaan adalah tubuhmajiner, dimana seluruh pribadi yang terlibat di dalamnya merupakan anggota - anggotanya.

c. Mengerti kesulitan perusahaan

Memahami bahwa yang terbaik untuk perusahaan pada hakikatnya terbaik untuk karyawan. Dan yang terbaik untuk karyawan belum tentu terbaik untuk perusahaan. Tindakan yang bijak yang dilakukan oleh

karyawan dalam memahami dan mengerti kesulitan perusahaan adalah dengan saling bahu-membahu untuk membantu pulihnya perusahaan bukan dengan meninggalkannya dan segera pindah ke perusahaan yang lain.

d. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan.

Hal ini sepertinya sulit dilakukan sebab mengerjakan dalam job description saja sulit apalagi mengerjakan yang lainnya. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan merupakan konsep yang hebat dan dalam jangka panjang memberikan keuntungan yang besar pada individu karyawan itu sendiri. Perusahaan bisa saja bangkrut tetapi manusia yang berkualitas dan kompetitif tidak mungkin bangkrut.

e. Menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan

Suasana yang tidak kondusif sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang berakibat terhadap produktifitas. Yang paling menentukan sarana dalam perusahaan adalah pimpinannya. Semakin tinggi jabatan pemimpin tersebut semakin berpengaruh dalam menciptakan suasana di perusahaan karena merekalah yang mempunyai kekuasaan dan wewenang yang lebih.

f. Menyimpan rahasia perusahaan

Rahasia perusahaan adalah segala data atau informasi dari perusahaan yang dapat digunakan oleh pihak lain, terutama kompetitor untuk perusahaan.

g. Menjaga dan meninggikan citra perusahaan

Kewajiban setiap karyawan menjaga citra positif perusahaan. Logikanya jika citra perusahaan positif maka citra setiap pribadi karyawan yang ada di dalamnya juga ikut terlihat positif.

h. Hemat

Hemat berarti mengeluarkan uang atau potensi tepat sesuai dengan kebutuhan.

i. Tidak apriori terhadap perubahan

Perubahan pada hakikatnya adalah sebuah hukum alam. Perubahan tidak dapat dilawan dan tidak ada pilihan lain kecuali tetap ikut dalam perubahan. Karena melawan perubahan dengan selalu membuat tolakukur pada kejayaan dan keberhasilan masa lampau sama dengan melawan hukum alam.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa cirri-ciri loyalitas yaitu, kejujuran, mempunyai rasa memiliki perusahaan, mengerti kesulitan perusahaan, bekerja lebih dari yang diminta perusahaan, menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan, menyimpan rahasia perusahaan, menjaga dan meninggikan citra perusahaan, hemat, dan tidak apriori terhadap perubahan.

B. Komitmen organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Moorhead dan Griffin (2015) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Robert dan Kinicki (dalam Robert Kreitner, 2011) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Menurut Moorhead dan Griffin (2015) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan

keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

2. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

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

- a. Faktor Personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, kepribadian harapan, kepercayaan, dsb.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dsb.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun

bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal yang meliputi job expectations, psychological contract, job choice factors, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- b. Faktor organisasi, meliputi initial works experinces, job scope, supervision, goal consistency organizational. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- c. Non-organizational factors, yang meliputi availability of alternative jobs. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasional adalah faktor personal, faktor organisasional, faktor yang bukan dari dalam organisasi.

3. Aspek - Aspek Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu:

- a. *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.

- b. *Continuance Commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- c. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan, karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Kanter (dalam Sopiah, 2008) juga mengemukakan adanya tiga aspek dari komitmen organisasi, yaitu:

- a. Komitmen Berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinventasi pada organisasi.
- b. Komitmen Terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- c. Komitmen Kontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Berdasarkan uraian diatas mengenai aspek komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa ada tiga aspek dari komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen, yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinu (*continuance commitment*), dan komitmen normative (*normative commitment*), sedangkan menurut Kanter tiga aspek dari komitmen organisasi, yaitu: komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), komitmen terpadu (*cohesion commitment*), dan komitmen kontrol (*control commitment*).

4. Ciri – ciri Komitmen Organisasi

Menurut Steers (dalam Sopiah, 2008) membagi ciri-ciri komitmen organisasi sebagai berikut:

- a. Memiliki tujuan dan kebutuhan dalam pekerjaan
- b. Mampu menyelesaikan tugas
- c. Mampu berinteraksi dengan rekan kerja
- d. Memiliki ide-ide yang dapat disumbangkan

Ferris dan Aranya (dalam Trisningsih, 2003) menyatakan bahwa komitmen organisasi menyangkut

- a. Rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi
- b. Rasa keterlibatan dengan tugas organisasi
- c. Rasa kesetiaan kepada organisasi.

Jika dilihat dari ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi menurut Steers dan Black (1994) yaitu:

- a. Adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi

- b. Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi
- c. Adanya keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri komitmen organisasi adalah rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Rasa kesetiaan dalam komitmen organisasi ini bukan hanya sebagai kesetiaan fisik (keberadaan dalam perusahaan), tapi juga pikiran, perhatian serta dedikasi tercurah untuk perusahaan, adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

5. Proses Terjadinya Komitmen

Bashaw dan Grant (dalam Armstrong, 1994) menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi. Gary Dessler (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. *Make it charismatic*. Maksudnya, jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik. Sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
- b. *Build the tradition*. Maksudnya, segala sesuatu yang baik di organisasi, jadikanlah hal tersebut sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.

- c. *Have comprehensive grievance procedures.* Maksudnya, bila ada keluhan/complain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi, maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
- d. *Provide extensive two-way communications.* Maksudnya, jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
- e. *Create a sense of community.* Maksudnya, jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu “community” dimana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, berbagi, dll.
- f. *Build value-based homogeneity.* Maknanya, adalah membangun kesamaan yang didasari pada nilai. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama (misalnya) untuk promosi, dasar yang digunakan untuk promosi adalah nilai, skill, minat, motivasi, tanpa adanya diskriminasi.
- g. *Share and share alike.* Maksudnya, sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok (pendapatannya, gaya hidup, dll).
- h. *Emphasize barnraising, cross-utilization, and teamwork.* Maksudnya, organisasi sebagai suatu “community” harus memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi. Misalnya perlu adanya rotasi sehingga orang yang bekerja di “tempat basah” perlu juga ditempatkan di “tempat kering”. Semua anggota organisasi adalah merupakan tim

kerja, semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi tersebut (*team*).

- i. *Get together*. Maksudnya, adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin. Misalnya sekali-kali produksi dihentikan dan semua karyawan terlibat dalam event rekreasi bersama keluarga, pertandingan olahraga, seni, dll.
- j. *Support employee development*. Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karir karyawan jangka panjang.
- k. *Commit to actualizing*. Setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan dirinya secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya masing-masing.
- l. *Provide first-year job challenge*. Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi-mimpinya, harapan-harapan, kebutuhan-kebutuhan. Berikan bantuan yang konkrit bagi dia untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.
- m. *Enrich and empower*. Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak monoton, karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

- n. *Promote from within*. Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern. Perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar perusahaan.
- o. *Provide developmental activities*. Bila organisasi membuat kebijakan merekrut karyawan dari dalam yang diutamakan, maka dengan sendirinya hal ini akan memacu (memotivasi) karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya juga jabatannya.
- p. *The question of employee security*. Bila keamanan karyawan terpenuhi komitmen akan muncul dengan sendirinya. Karyawan merasa aman karena perusahaan membuat kebijakan bekerja seumur hidup (misalnya), dia akan merasa aman dan tidak takut akan ada pemutusan hubungan kerja. Dia merasa aman karena keselamatan kerja diperhatikan perusahaan.
- q. *Commit to people-first values*. Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memberikan treatment yang benar pada saat awal karyawan masuk di organisasi.
- r. *Put it in drawing*. Data-data, kebijakan, visi, misi, semboyan, dll di perusahaan, sebaiknya dibuat dalam tulisan bukan sekedar bahasa lisan.
- s. *Hire "Right-kind" managers*. Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan, dll pada bawahan, sebaiknya

pimpinan memberikan teladan dalam bentuk sikap, dan perilakunya sehari-hari.

- t. *Walk the talk*. Tindakan jauh lebih efektif dari sekedar kata-kata. Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu, maka sebaiknya pimpinan tersebut memulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa proses terjadinya komitmen berasal dari sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak. Menjadikanlah hal tersebut sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya. Organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh. Menjadikan semua unsur dalam organisasi. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama (misalnya) untuk promosi, dasar yang digunakan untuk promosi adalah nilai, skill, minat, motivasi, tanpa adanya diskriminasi. Membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok (pendapatannya, gaya hidup, dll). Semua anggota organisasi adalah merupakan tim kerja, semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi tersebut (team). Memperhatikan perkembangan karir karyawan jangka panjang. Mengaktualisasikan dirinya secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya masing-masing. Menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

C. Hubungan Komitmen organisasi Terhadap Loyalitas Kerja

Poerwopoespito (2014) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki loyalitas kerja akan mencurahkan semua kemampuan dan keahlian yang dimiliki, dan bersedia untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang demi menjalankan tanggung jawab pekerjaan yang diembannya. Sebaliknya, karyawan yang menjalankan pekerjaan dengan perasaan terpaksa dan tidak mentaati aturan, akan menunjukkan sikap kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Syadam, (2014) menambahkan bahwa karyawan yang loyal akan taat dan patuh dengan segala perintah yang diberikan oleh atasan atau orang-orang yang berwenang. Lebih lanjut Syadam (2014) menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas dengan rekan kerjanya tidak pernah berusaha untuk melemparkan kesalahan yang dibuatnya selama bekerja kepada rekan kerjanya, karyawan cenderung lebih jujur dan berani dalam mengakui kesalahannya. Selain itu, karyawan yang merasa puas dengan rekan kerja memiliki tanggung jawab yang tinggi selama bekerja, dan membuat karyawan melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa.

Pada umumnya loyalitas yang terbentuk karena adanya perasaan puas terhadap imbalan yang didapat adalah karyawan lebih disiplin, menaati semua peraturan dan perintah atasan, lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi maupun golongan, dan lebih ikhlas dalam menjalani pekerjaannya. Brown, dkk., (2011) menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap imbalan yang didapat akan membuat karyawan memiliki keinginan yang rendah untuk beralih

profesi. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan imbalan yang didapat, akan membuat loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya menurun sehingga karyawan cenderung memiliki keinginan untuk mencari profesi yang baru.

Komitmen karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Komitmen mengekspresikan baik dalam pikiran maupun tindakan dan usaha untuk mengidentifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap obyek-obyek tersebut.

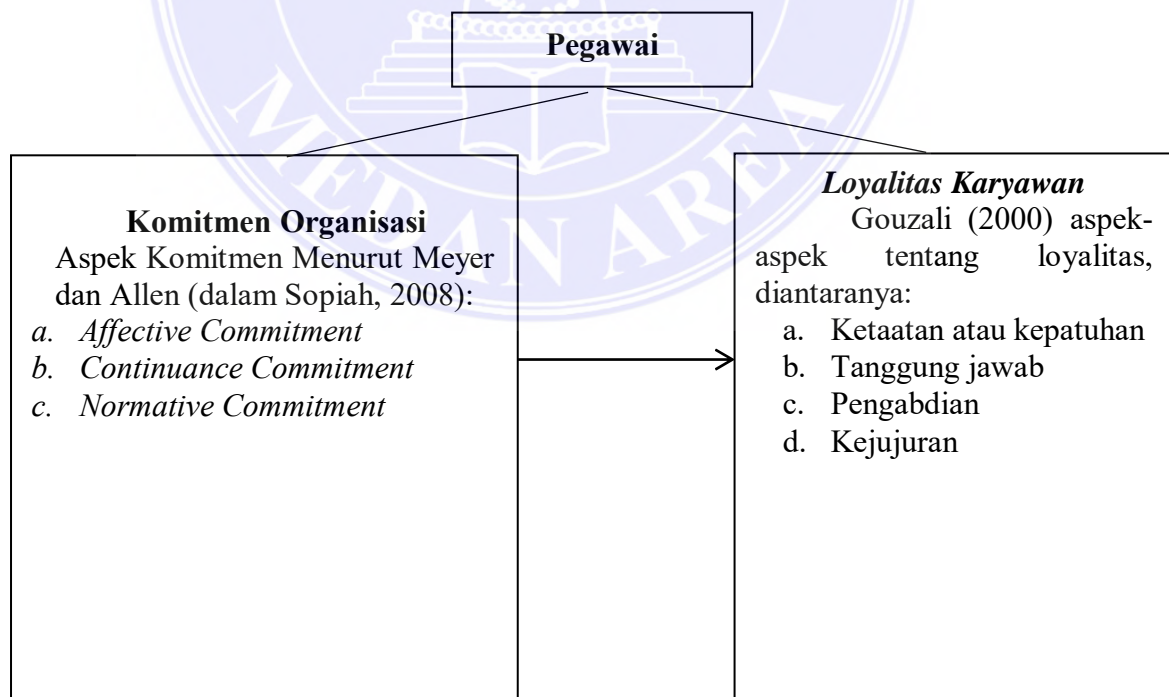
Adapun judul penelitian terdahulu Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterikatan Kerja Terhadap Loyalitas Aktivistis Muhammadiyah dan Organisasi Otonom Pada Tingkat Pusat (Mualimin,2020) Berdasarkan perhitungan korelasi antar dimensi, diperoleh dimensi Komitmen Normatif pada komitmen organisasi memiliki tingkat pengaruh lebih tinggi terhadap loyalitas organisasi sebesar 0,760, lalu dimensi rasa memiliki pada keterikatan kerja juga memiliki tingkat pengaruh lebih tinggi terhadap loyalitas organisasi sebesar 0,729. Dan komitmen normatif memiliki pengaruh lebih tinggi terhadap keterikatan kerja sebesar 0,733. Ada hubungan keterikatan kerja Aktivistis Muhammadiyah di tingkat pusat terhadap Loyalitas organisasi yang positif dan signifikan akan tetapi korelasinya cukup rendah sehingga dapat berimplikasi pada hasil kinerja aktivis Muhammadiyah dan organisasi otonom dalam menjalankan misi organisasi terhadap keterikatan kerja sebesar 0,733. Ada hubungan keterikatan kerja Aktivistis

Dengan Hasil bahwa nilai F sebesar 44,043 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara

simultan berpengaruh positif terhadap loyalitas. Hal ini terjadi karena karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan loyalitas (Kusworo, 2016)

Loyalitas kerja dan sikap karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam menentukan perilaku dan respon terhadap pekerjaan dan melalui perilaku tersebut organisasi yang efektif dapat tercapai. Hal yang dapat mendukung kinerja karyawan tersebut adalah loyalitas kerja dan komitmen organisasional. Dengan loyalitas kerja yang terpenuhi dan disertai dengan komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan loyalitas kerja pada pegawai Rumah Sakit Khusus Mata Medan Baru. Dengan asumsi semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi tingkat loyalitas kerja. Sebaliknya, Semakin rendah tingkat komitmen organisasi maka semakin rendah pula tingkat loyalitas kerja.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Rusiadi (2013), penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sedangkan penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkakan.

B. Indetifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Dari penelitian yang diangkat peneliti tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan, maka variabel- variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Variabel Terkait Y : Loyalitas Karyawan
- b. Variabel Bebas X : Komitmen Organisasi

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. dari skripsi ini ditambah diambil definisi operasionalnya adalah sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi (X) adalah bentuk penerimaan diri terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi ataupun perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diperusahaan. Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur menggunakan aspek-aspek komunikasi organisasi Meyer & Allen yaitu (dalam Sopiah, 2008) antara lain: *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*.
2. Loyalitas kerja karyawan (Y) adalah Loyalitas merupakan sikap positif pegawai terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, loyalitas berasal dari kata dasar loyal, yang mempunyai arti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau peraturan. Gouzali (2000) aspek-aspek tentang loyalitas karyawan, diantaranya: Ketaatan atau kepatuhan, Tanggung jawab, Pengabdian, dan Kejujuran.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: subyek atau obyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sangadji dan Sopiah,

2010:185). Populasi dalam penelitian ini adalah 87 Pegawai Rumah Sakit Mata Khusus Medan Baru.

2. Sampel

Sampel data penelitian ini di ambil berdasarkan semua jumlah populasi, yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 87 Pegawai.

3. Tehnik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (sugiono, 2007).

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang diteliti. Skala berisi sekumpulan pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk diisi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang ditetapkan oleh peneliti. Skala ini merupakan skala tertutup dengan menggunakan empat kategori jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

a. Skala Loyalitas Kerja

Skala ini disusun berdasarkan aspek loyalitas menurut Gouzali (2000), diantaranya: Ketaatan atau kepatuhan, Tanggung jawab, Pengabdian, dan Kejujuran.

b. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasional dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi oleh Meyer & Allen yaitu (dalam Sopiah, 2008): *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*.

F. Validitas dan Realiabilitas Alat Ukur

1. Pengujian Validitas

Uji Validitas. Membentuk pertanyaan-pertanyaan angket yang relevan dengan konsep atau teori dan mengkonsultasikannya dengan ahli (*judgement report*) dalam hal ini didiskusikan dengan pembimbing dan tidak menggunakan perhitungan statistik. Menguji kekuatan hubungan (korelasi) antara skor item dengan skor total variabel dengan menggunakan korelasi *product moment*, jika korelasi signifikan maka butir/item pertanyaan valid. Pengujian validitas konstruksi ini dilakukan dengan pendekatan sekali jalan (*single trial*). Jika terdapat butir yang tidak valid maka butir tersebut dibuang. Butir yang valid dijadikan pertanyaan angket yang sesungguhnya untuk diberikan pada seluruh responden yang sudah ditentukan sebanyak 60 orang dan sampai instrument butir pertanyaan dinyatakan valid.

2. Pengujian Reliabilitas

Uji Reliabilitas. Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien alpha (α) dari Cronbach menurut Husein Umar (2007)

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* (pengukuran sekali saja). Disini pengukuran variabelnya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu kostruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2015).

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi linier berganda benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Ada tiga pengujian dalam uji asumsi klasik yang terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Menurut Surjaweni (2014:52), “uji normalitas bertujuan untuk Mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.”

Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *Kolmogorovsmirnov* yaitu :

1. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka berdistribusi normal
2. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka berdistribusi tidak normal

Untuk melihat data normalitas dapat melihat dengan grafik yaitu salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram

hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residu normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas merupakan suatu perangkat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi di antara variabel yang sedang diteliti. Uji ini dilakukan untuk melihat hubungan dari dua buah variabel yang sudah diteliti apakah ada hubungan yang linear dan signifikan. Uji linearitas merupakan pra syarat penggunaan analisis regresi dan korelasi.

Linearitas akan terpenuhi dengan asumsi apabila plot antara nilai residu terstandarisasi dengan nilai prediksi terstandarisasi tidak membentuk suatu pola tertentu atau random. Namun, penggunaan uji linearitas dengan menggunakan gambar dianggap kurang objektif. Selain itu, pengujian linearitas ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS pada perangkat *Test for Linearity*. Adapun teknik analisisnya dengan menggunakan nilai signifikansi pada taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut :

Jika nilai sig. $< 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang linear

Jika nilai sig. $> 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi diketahui bahwa ada adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dengan loyalitas kerja pada pegawai Rumah Sakit Khusus Mata Medan Baru, dimana $r_{xy} = 0,626$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Dengan asumsi, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi tingkat loyalitas kerja. Sebaliknya, Semakin rendah tingkat komitmen organisasi maka semakin rendah pula tingkat loyalitas kerja. Artinya hipotesis yang diajukan diterima.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,392$. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi terhadap loyalitas kerja sebesar 39,2%.
3. Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empirik dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik sebesar 85 dan nilai mean empirik sebesar 75,43. Selanjutnya dapat disimpulkan juga bahwa loyalitas kerja tergolong sedang dengan nilai hipotetik sebesar 77,5 dan nilai empirik sebesar 71,94.

B. Saran

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

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat bahwa komitmen organisasi dan loyalitas kerja tergolong sedang maka disarankan agar menumbuhkan rasa kepercayaan terhadap diri sendiri sehingga apapun yang dikerjakan karyawan akan memperoleh hasil yang baik dan akan melakukan hal yang baik secara berulang-ulang.

2. Saran Kepada Rumah Sakit

Melihat bahwa komitmen organisasi dan loyalitas kerja tergolong sedang maka disarankan kepada pihak perusahaan agar memberikan pelatihan khusus, training dan juga motivasi bagi karyawan, selanjutnya jangan melupakan hak mereka yang mencakup: gaji yang sesuai UMK, hak cuti libur, hak untuk mendapatkan training, hak untuk mendapatkan motivasi, tunjangan hari raya, jaminan sosial tenaga kerja.

3 Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya juga dapat meneliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja seperti adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arasy Alimudin. (2015) Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT.Garam (PERSERO), 1(2).
- Ghozali, Imam. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, B., dan Setiawan, R. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan paparon`s pizza city of tomorrow. *agora*, 1(1):1-8.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hermawan dan Riana (2013 Hermawan, I Ketut Andy dan I Gede Riana. 2013. Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan pada Pt. *Inti Buana Permai Denpasar Bali*. 2, h: 624-642.
- Husein Umar. 2007, Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kusworo, 2016. karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi
- Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) Putu, Ni Ayu Krisnawati, dan I Wayan Suartana. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* Vol.21.3. Desember (2017): p.2539-2566 p. 2539- 2566,ISSN: 2302-8556.
- Martiwi, Rukmi Tin dkk. (2012). Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1). Program Pascasarjana Magister Manajemen. Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Moorhead dan Griffin (2015,p.134) Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mualimin,2020. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterikatan Kerja Terhadap Loyalitas Aktivistis Muhammadiyah dan Organisasi Otonom pada Tingkat Pusat, Elyusra Muallimin, Bambang Dwi Hartono, Ahmad Diponegoro.

- Moenir, A.S. 2014. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia* . Bumi Aksara, Jakarta. <https://doi.org/10.22236/jmbp.v1i1.5705>
- Nasution, S. 2017. „Variabel penelitian“, Raudhah.
- Nitisemito. 2013, *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Poerwopoespito, 2014, *Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia, Management Student*, Jakarta.
- Robert dan Kinicki (dalam Robert Kreitner, 2011) Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Runtu, Julius. (2014). Indikator loyalitas karyawan. (www.juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html?m=1), diakses pada 20 Januari 2016.
- Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel* . Medan: USU Press.
- Sudimin, 2013, *Manajemen & Usahawan Indonesia. Whistleblowing, Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siswanto (2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soegandhi, Vannecia. M dkk. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra.
- Steers, RM dan Porter, L. W, 2011. *Motivation and Work Behaviour*. New York Accademic Press.
- Triyaningsih, SL. 2011. Dampak Online Marketing melalui Facebook terhadap Perilaku Konsumtif Masyarakat. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 11, No. 2, Oktober 2011: 172 – 177.



IDENTITAS SAMPEL

Nama (boleh inisial)

Usia..... tahun

Jenis Kelamin:

Lama Bekerja:.....

FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA

Jawablah setiap nomor pernyataan sesuai keadaan, perasaan, dan pikiran Anda. Kerja sama saudara sangat saya butuhkan sebagai sarana penelitian dalam penyusunan skripsi. **Penelitian ini sangat mengharapkan kejujuran dan keseriusan dalam memberikan jawaban.** Jawaban sama sekali tidak mempengaruhi hal-hal yang berhubungan dengan aktivitas maupun pekerjaan Anda. Peneliti menjamain kerahasiaan saudara.

II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Tulislah Identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Jawaban diberikan dengan memberikan **tanda silang (X)** pada kolom yang telah disediakan di setiap butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewat. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

2. Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**
3. Angket ini bukanlah suatu tes, jadi tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, asal benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Anda.
4. Kesungguhan dan jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

N O	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Setiap ada acara saya akan terlibat didalamnya	SS	S	TS	STS
2.	RS ini tidak membuat saya yakin untuk terus berkarir	SS	S	TS	STS
3.	Semua pekerjaan yang diberikan akan langsung saya kerjakan	SS	S	TS	STS
4.	Saya tidak memahami apa saja yang menjadi tanggung jawab saya terhadap RS	SS	S	TS	STS
5.	Saya sering berpartisipasi didalam aktivitas kerja seperti acara rapat atau pelatihan	SS	S	TS	STS
6.	Saya sering absen dari pekerjaan tanpa memberi kabar	SS	S	TS	STS
7.	Saya bertanggung jawab penuh terhadap laporan kerja	SS	S	TS	STS
8.	Saya tidak mempunyai kemampuan untuk membuat bekerja lebih maju.	SS	S	TS	STS
9.	Ketika bekerja saya mampu berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan dengan rekan kerja.	SS	S	TS	STS
10.	Saya tidak memahami manfaat dari pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
11.	Segala pekerjaan akan saya selesaikan sebelum deadline	SS	S	TS	STS
12.	Apabila RS membuat acara, saya akan menghindarinya	SS	S	TS	STS
13.	Saya mampu mencapai karir sejak saya bekerja di RS ini	SS	S	TS	STS
14.	Saya tidak mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan	SS	S	TS	STS
15.	Sebelum meninggalkan RS saya akan menyelesaikan laporan terlebih dahulu	SS	S	TS	STS
16.	Saya yakin RS ini dapat mencapai tujuannya meskipun saya tidak bekerja secara sungguh-sungguh	SS	S	TS	STS
17.	Kemampuan yang saya miliki akan disumbangkan	SS	S	TS	STS
18.	Saya tidak percaya RS ini dapat bersaing dengan RS mata lain	SS	S	TS	STS
19.	Segala pekerjaan akan saya selesaikan sebelum deadline	SS	S	TS	STS
20.	Dalam aktivitas kerja seperti seminar saya tidak berpartisipasi	SS	S	TS	STS
21.	Saya merasa RS ini menjadi media saya untuk meraih kesuksesan	SS	S	TS	STS
22.	Saya berat untuk mengerjakan tugas yang bukan menjadi tanggung jawab	SS	S	TS	STS
23.	Semua peralatan tetap saya jaga	SS	S	TS	STS
24.	Kepentingan pribadi saya lebih utama daripada pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS

25.	Segala pekerjaan saya kerjakan dengan rasa ikhlas	SS	S	TS	STS
26.	Saya keberatan apabila mendapat tugas lembur dihari libur	SS	S	TS	STS
27.	Saya aktif mengikuti kegiatan baik jam kerja ataupun tidak	SS	S	TS	STS
28.	Saya tidak mampu berkomunikasi dengan baik terhadap pimpinan RS	SS	S	TS	STS
29.	Saya akan sangat kehilangan apabila keluar dari RS ini.	SS	S	TS	STS
30.	Saya tidak yakin dengan apa yang saya kerjakan dapat bermanfaat	SS	S	TS	STS
31.	RS ini membuat saya yakin untuk terus berkarir.	SS	S	TS	STS
32.	Jika waktu istirahat tiba, saya tidak mau diganggu	SS	S	TS	STS
33.	Saya lebih memilih bekerja daripada diajak teman untuk meninggalkan RS pada saat jam kerja	SS	S	TS	STS
34.	Jika ada kesempatan untuk pindah, saya tidak akan melewatkannya	SS	S	TS	STS
35.	Apabila ingin izin dari RS, saya tetap menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu	SS	S	TS	STS
36.	Tidak banyak keuntungan yang saya peroleh dengan bekerja sebagai karyawan	SS	S	TS	STS

N O	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya bersedia menggantikan libur saya dengan teman	SS	S	TS	STS
2.	Saya sering lupa meletakkan barang	SS	S	TS	STS
3.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan atasan tepat waktu	SS	S	TS	STS
4.	Saya menunda pekerjaan yang diberikan	SS	S	TS	STS
5.	Saya mampu mengajak masyarakat untuk datang berobat ke RS	SS	S	TS	STS
6.	Saya bekerja tidak sepenuh hati	SS	S	TS	STS
7.	Saya menjaga barang agar tidak ada yang hilang	SS	S	TS	STS
8.	Saya datang terlambat	SS	S	TS	STS
9.	Semua pekerjaan yang diberikan saya selesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
10.	Saya tidak dapat mengambil keputusan saat pasien banyak	SS	S	TS	STS
11.	Saya senang menyumbangkan tenaga saya dengan ikhlas	SS	S	TS	STS
12.	Saya menggunakan baju bebas dalam bekerja	SS	S	TS	STS
13.	Saya tidak pernah memakai barang kantor	SS	S	TS	STS
14.	Saya malas membantu teman menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
15.	Saya datang tepat waktu setiap hari	SS	S	TS	STS
16.	Saya tidak dapat melayani komplain dari konsumen	SS	S	TS	STS
17.	Saya meyakinkan pasien agar bisa datang kembali untuk control	SS	S	TS	STS
18.	Saya tidak suka waktu libur saya digantikan oleh teman	SS	S	TS	STS
19.	Saya mampu mengambil keputusan saat menghadapi komplain	SS	S	TS	STS
20.	Saya senang melanggar peraturan yang dibuat	SS	S	TS	STS
21.	Saya akan membantu teman yang kesulitan menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
22.	Saya sering mengecek hp saat bekerja	SS	S	TS	STS
23.	Saya bisa menyelesaikan tugas yang diberikan atasan tepat waktu	SS	S	TS	STS
24.	Saya malas mempromosikan RS ini	SS	S	TS	STS
25.	Saya menggunakan baju seragam sesuai hari	SS	S	TS	STS
26.	Saya memikirkan pekerjaan saya sendiri	SS	S	TS	STS
27.	Saya bisa menerima input data pasien yang banyak	SS	S	TS	STS
28.	Pekerjaan yang diberikan tidak saya kerjakan	SS	S	TS	STS
29.	Saya akan membantu mengerjakan pekerjaan yang lain dengan sukarela	SS	S	TS	STS
30.	Saya tidak pernah berkomunikasi dengan pasien	SS	S	TS	STS
31.	Saya tidak memainkan hp saat bekerja	SS	S	TS	STS

32.	Saya memakai barang kantor secara pribadi	SS	S	TS	STS
-----	-------------------------------------------	----	---	----	-----



Komitmen Organisasi																																			
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	Totol						
1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	5	3	2	3	2	5	3	2	3	2	3	2	3	2	5	3	2	87
2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3	2	6	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	80
3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	3	2	3	7	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	71
4	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	3	2	3	8	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	80
5	3	2	3	3	2	3	2	3	2	9	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	9	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	97
6	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	83
7	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	84
8	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	74
9	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	76
10	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	66
11	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	72
12	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	72
13	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	74
14	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	97
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	86
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	76
17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	79
18	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106
19	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	88
20	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	4	102
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	79

22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	72	
23	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	75	
24	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	69	
25	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	71		
26	1	2	2	3	2	1	3	3	3	3	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	66		
27	1	1	2	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	85		
28	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	82
29	1	1	3	2	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	4	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	85
30	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	72	
31	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	60	
32	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	61	
33	1	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	3	2	83
34	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	2	1	3	76
35	1	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	1	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	1	2	97
36	1	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	91
37	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3	1	3	82
38	1	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	1	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	1	2	89
39	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	70
40	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	71
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	66
42	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	67
43	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	1	2	76
44	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	1	2	78	
45	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	3	2	3	85

46	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	3	2	3	83
47	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	3	2	3	90	
48	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	83	
49	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	69		
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	62	
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	78	
52	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	2	3	2	5	3	2	3	2	5	3	2	3	2	3	2	3	2	5	3	2	100	
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	6	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	94	
55	2	1	2	2	1	2	1	2	1	7	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	7	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	82	
56	3	2	3	3	2	3	2	3	2	8	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	8	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	93	
57	3	2	3	3	2	3	2	3	2	9	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	9	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	97	
58	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	74	
59	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	75	
60	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	69	
61	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	74	
62	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	80	
63	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	91	
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	87	
65	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	82	
66	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	97	
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	86	
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	76	
69	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	79	

70	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106
71	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	88	
72	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	4	102
73	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	48
74	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	48
75	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	48
76	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	48
77	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	47
78	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	47
79	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	47
80	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	47
81	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	48
82	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	48
83	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	47
84	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	47
85	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	47
86	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	47
87	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	47

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 12/6/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/6/23

Loyalitas																																	
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	Total	
1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	79	
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	76	
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	79	
4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	77	
5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	78	
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	66	
7	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	75	
8	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	81	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	86
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	84
11	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	80
12	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	101	
13	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	78
14	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	75
15	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67
16	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65
17	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	75	
18	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	75	
19	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
20	1	2	2	2	3	2	1	3	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	71	
21	1	1	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	88	

46	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	83	
47	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	72		
48	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	70	
49	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	74	
50	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	73	
51	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	4	81
52	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	61
53	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	77
54	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	76
55	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	77
56	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	76
57	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	78
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	65
59	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	77
60	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	80
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	90
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	88
63	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	79
64	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	100
65	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	76
66	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	70
67	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	68
68	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	67
69	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	76

70	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	76
71	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	81
72	1	2	2	2	3	2	1	3	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	1	65	
73	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	44
74	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	43
75	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	43
76	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	43
77	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	43
78	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	44
79	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	44
80	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	44
81	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	43
82	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	43
83	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	43
84	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	43
85	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	44
86	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	44
87	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	47

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15
aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23
aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31
aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36
/SCALE('Komitmen Organisasi') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Notes

Output Created	20-APR-2022 15:41:14
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working 87 Data File Matrix Input
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 /SCALE('Komitmen Organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,12

[DataSet0]

Scale: Komitmen Organisasi
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	87	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	87	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,01	,785	87
aitem_2	2,38	,703	87
aitem_3	2,25	,735	87
aitem_4	2,43	,725	87
aitem_5	2,15	,771	87
aitem_6	2,37	,667	87
aitem_7	2,28	,758	87
aitem_8	2,32	,814	87
aitem_9	2,34	,626	87
aitem_10	2,18	,959	87
aitem_11	2,63	1,533	87
aitem_12	2,10	,836	87
aitem_13	2,16	,680	87
aitem_14	2,08	,796	87
aitem_15	2,34	,775	87
aitem_16	2,11	,799	87
aitem_17	2,23	,803	87
aitem_18	2,07	,887	87
aitem_19	2,25	,781	87
aitem_20	2,03	,869	87
aitem_21	1,97	,769	87
aitem_22	2,21	,809	87

aitem_23	2,20	,729	87
aitem_24	2,23	,845	87
aitem_25	2,56	1,860	87
aitem_26	2,07	,759	87
aitem_27	2,14	,795	87
aitem_28	2,02	,777	87
aitem_29	2,37	,733	87
aitem_30	2,06	,826	87
aitem_31	2,46	,679	87
aitem_32	2,16	,861	87
aitem_33	2,47	,607	87
aitem_34	1,86	,904	87
aitem_35	2,17	,651	87
aitem_36	2,33	,816	87

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	78,00	262,651	,585	,928
aitem_2	77,63	269,700	,345	,931
aitem_3	77,76	259,278	,775	,927
aitem_4	77,59	272,594	,210	,932
aitem_5	77,86	261,585	,641	,928
aitem_6	77,64	268,720	,411	,930
aitem_7	77,74	262,197	,627	,928
aitem_8	77,69	263,077	,546	,929
aitem_9	77,67	266,736	,539	,929
aitem_10	77,83	259,354	,579	,928
aitem_11	77,38	259,192	,336	,934
aitem_12	77,91	259,782	,656	,928
aitem_13	77,85	271,175	,291	,931
aitem_14	77,93	258,856	,729	,927
aitem_15	77,67	266,248	,447	,930
aitem_16	77,90	259,047	,718	,927
aitem_17	77,78	260,103	,672	,927
aitem_18	77,94	258,148	,675	,927
aitem_19	77,76	263,325	,561	,929
aitem_20	77,98	267,465	,350	,931
aitem_21	78,05	263,579	,560	,929
aitem_22	77,80	266,020	,435	,930
aitem_23	77,82	263,710	,588	,928
aitem_24	77,78	267,196	,371	,930
aitem_25	77,45	251,087	,401	,935
aitem_26	77,94	269,287	,333	,931

aitem_27	77,87	263,112	,559	,929
aitem_28	77,99	264,360	,522	,929
aitem_29	77,64	264,441	,552	,929
aitem_30	77,95	262,486	,560	,929
aitem_31	77,55	263,064	,664	,928
aitem_32	77,85	257,361	,726	,927
aitem_33	77,54	267,298	,528	,929
aitem_34	78,15	263,036	,487	,929
aitem_35	77,84	269,741	,374	,930
aitem_36	77,68	258,523	,722	,927

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
80,01	278,151	16,678	36

Reliability

Notes

Output Created		20-APR-2022 15:42:25
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	87
	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 /SCALE('Loyalitas') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Resources	Processor Time 00:00:00,03 Elapsed Time 00:00:00,03

[DataSet1]

Scale: Loyalitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	87	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	87	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,955	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	1,99	,723	87
aitem_2	2,54	,643	87

aitem_3	2,15	,674	87
aitem_4	2,61	,653	87
aitem_5	2,17	,719	87
aitem_6	2,60	,619	87
aitem_7	2,00	,792	87
aitem_8	2,49	,729	87
aitem_9	2,26	,706	87
aitem_10	2,45	,803	87
aitem_11	2,23	,788	87
aitem_12	2,22	,813	87
aitem_13	2,45	,711	87
aitem_14	2,17	,719	87
aitem_15	2,44	,642	87
aitem_16	2,31	,782	87
aitem_17	2,30	,733	87
aitem_18	2,08	,796	87
aitem_19	2,20	,745	87
aitem_20	2,49	,588	87
aitem_21	2,26	,784	87
aitem_22	2,51	,608	87
aitem_23	2,24	,731	87
aitem_24	2,46	,606	87
aitem_25	2,18	,856	87
aitem_26	2,36	,698	87
aitem_27	2,33	,742	87
aitem_28	2,28	,845	87
aitem_29	2,49	,626	87
aitem_30	2,29	,776	87
aitem_31	2,52	,713	87
aitem_32	2,10	,890	87

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	72,18	212,524	,660	,953
aitem_2	71,63	215,491	,585	,953
aitem_3	72,02	211,325	,775	,952
aitem_4	71,56	217,040	,493	,954
aitem_5	72,00	209,488	,815	,952
aitem_6	71,57	214,154	,686	,953
aitem_7	72,17	212,051	,619	,953
aitem_8	71,68	210,965	,730	,952
aitem_9	71,91	215,782	,514	,954
aitem_10	71,72	206,342	,865	,951

aitem_11	71,94	221,125	,222	,956
aitem_12	71,95	212,719	,573	,954
aitem_13	71,72	219,342	,337	,955
aitem_14	72,00	210,977	,741	,952
aitem_15	71,74	217,406	,483	,954
aitem_16	71,86	209,004	,767	,952
aitem_17	71,87	215,135	,525	,954
aitem_18	72,09	212,596	,592	,953
aitem_19	71,98	210,604	,731	,952
aitem_20	71,68	216,500	,584	,953
aitem_21	71,91	210,503	,696	,952
aitem_22	71,67	215,109	,644	,953
aitem_23	71,93	209,763	,787	,952
aitem_24	71,71	218,021	,479	,954
aitem_25	71,99	210,732	,623	,953
aitem_26	71,82	212,873	,667	,953
aitem_27	71,84	213,160	,612	,953
aitem_28	71,90	209,233	,696	,952
aitem_29	71,68	217,337	,500	,954
aitem_30	71,89	209,242	,762	,952
aitem_31	71,66	217,787	,412	,955
aitem_32	72,07	211,507	,567	,954

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
74,17	226,958	15,065	32

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=X Y
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created		20-APR-2022 15:47:12
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	87
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
	Cases Used	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,06
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Komitmen Organisasi	87	75,43	16,305	47	106
Loyalitas	87	71,94	14,870	43	101

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Organisasi	Loyalitas
N		87	87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	75,43	71,94
	Std. Deviation	16,305	14,870
Most Extreme Differences	Absolute	,126	,191
	Positive	,126	,131
	Negative	-,094	-,191
Kolmogorov-Smirnov Z		1,176	1,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,126	,084

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

MEANS TABLES=Y BY X
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means**Notes**

Output Created		20-APR-2022 15:47:59
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	87
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.

Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values. MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.	
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Loyalitas * Komitmen Organisasi	87	100,0%	0	0,0%	87	100,0%

Report

Loyalitas

Komitmen Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
47	44,00	9	1,225
48	43,17	6	,408
60	82,00	1	.
61	79,00	1	.
62	73,00	1	.
66	83,00	3	1,000
67	86,00	1	.
69	74,33	3	5,508
70	76,00	1	.
71	75,67	3	8,505
72	84,25	4	11,927
74	78,50	4	10,344
75	74,00	2	4,243
76	74,80	5	8,729
78	85,50	2	6,364
79	79,67	3	7,234
80	80,33	3	6,658

82	76,00	4	,816
83	79,25	4	14,454
84	75,00	1	.
85	85,00	3	8,000
86	67,50	2	,707
87	89,50	2	14,849
88	82,00	2	1,414
89	81,00	1	.
90	72,00	1	.
91	75,00	2	5,657
93	76,00	1	.
94	76,00	1	.
96	61,00	1	.
97	75,20	5	3,271
100	77,00	1	.
102	68,00	2	4,243
106	75,50	2	,707
Total	71,94	87	14,870

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas * Komitmen Organisasi	(Combined)	16419,113	33	497,549	10,152	,000
	Between Groups	7450,025	1	7450,025	152,006	,000
	Linearity	8969,087	32	280,284	5,719	,110
	Deviation from Linearity	2597,600	53	49,011		
	Within Groups	19016,713	86			
Total						

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Loyalitas * Komitmen Organisasi	,626	,392	,929	,863

CORRELATIONS
 /VARIABLES=X Y
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created		20-APR-2022 15:49:09
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	87
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,05

[DataSet2]


Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen Organisasi	75,43	16,305	87
Loyalitas	71,94	14,870	87

Correlations

		Komitmen Organisasi	Loyalitas
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	,626**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	87	87
Loyalitas	Pearson Correlation	,626**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	87	87

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7365878, 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 : 433/FPSI/01.10/III/2022 31 Maret 2022
Lampiran : -
Hal : **Riset dan Pengambilan Data**

Yth. Bapak/Ibu Direktur
Rumah Sakit Medan Baru
di
Tempat

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

Nama : **Ibnu Rahman Hasibuan**
NPM : **208600272**
Program Studi : **Ilmu Psikologi**
Fakultas : **Psikologi**


untuk melaksanakan pengambilan data di **Rumah Sakit Khusus Mata Medan Baru, Jl. Abdulla Lubis No. 67 Merdeka Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Khusus Mata Medan Baru"**.

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 Rumah Sakit yang Bapak/Ibu pimpin.


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

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



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

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



RS MATA MEDAN BARU
 dallas Lubis No. 67 Medan Telp : 061 – 4530989 Fax : 061 – 4532924
 Emi nata@yahoo.com

Nomor : 021 / RSKMMB / IV / 2022
 Lampiran : -
 Perihal : Pengambilan Data
 Medan, 20 April 2022

Kepada Yth,
 Dekan Fakultas Psikologi
 Universitas Medan Area
 di Tempat

Dengan Hormat
 Dengan surat ini kami menerangkan bahwa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Ibnu Rahman Hasibuan
 NPM : 208600272
 Judul Skripsi : Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai
 Rumah Sakit Rumah Sakit Khusus Mata Medan Baru.
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan Riset yang dilaksanakan dari tanggal 01 April 2022 sampai dengan 12 April 2022.

Surat keterangan ini diberikan untuk keperluan Universitas dengan harapan agar pihak berwenang dapat memberikan bantuan, apabila diperlukan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

RS Khusus Mata Medan Baru
 RS. KHUSUS MATA
 MEDAN BARU
 Nadia Khairina Siregar S.Psi
 Diklat

