



STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI PADA SPG ROKOK

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area**

Oleh :

**M. ARIEF NUGROHO
10.860.0104**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2015**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/7/23

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

LEMBAR PENGESAHAN

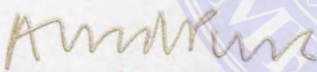
JUDUL SKRIPSI : STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR
YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN
ORGANISASI PADA SPG ROKOK
NAMA MAHASISWA : MUHAMMAD ARIEF NUGROHO
NIM : 10.860.0104
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



(Hj. Annawati D. Purba, S.Psi, M.Si)




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

MENGETAHUI

KEPALA BAGIAN

DEKAN


(Syafritzaldi, S.Psi, M.Psi)
(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Tanggal Lulus :

11 JULI 2015

Document Accepted 24/7/23

© 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

Access From repository.uma.ac.id 24/7/23



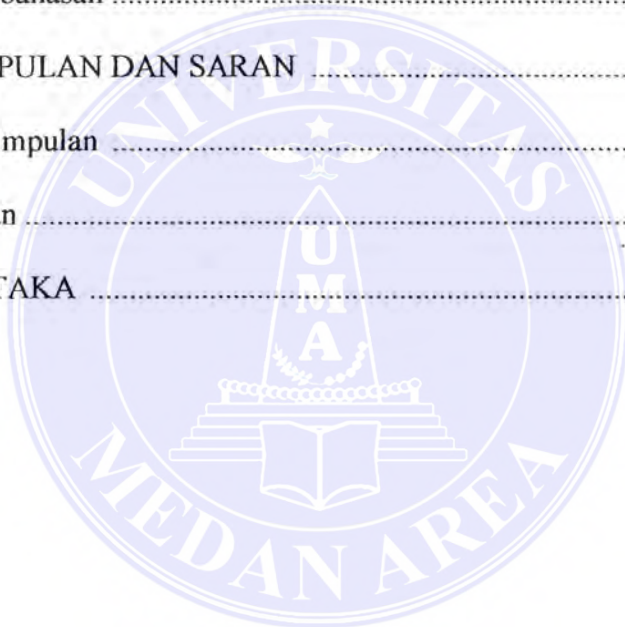
DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Sales Promotion Girls (SPG)	10
1. Pengertian SPG	10
UNIVERSITAS MEDAN AREA sebagai SPG	11

B. Komitmen Organisasi	12
1. Pengertian Komitmen Organisasi	12
2. Dimensi – Dimensi Komitmen Organisasi	15
3. Ciri – Ciri Komitmen Organisasi	16
4. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	18
5. Dampak Komitmen Organisasi	21
C. Kerangka Konseptual	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24
A. Identifikasi Variabel	24
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	24
C. Populasi Penelitian	25
D. Sampel Penelitian	26
E. Teknik Sampling	26
F. Metode Pengumpulan Data	26
G. Validitas dan Reliabilitas	27
H. Analisis Data	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	31
A. Orientasi Kancah Penelitian	31
1. Gambaran Populasi	31
a. Gambaran subjek penelitian berdasarkan usia	31
b. Gambaran subjek penelitian berdasarkan lama bekerja	32
c. Gambaran subjek penelitian berdasarkan gaji	33

B. Persiapan penelitian	34
1. Persiapan Administrasi	34
2. Persiapan Skala Penelitian	34
3. Pelaksanaan Penelitian	35
C. Uji Alat Ukur Penelitian	36
D. Analisis Data	37
E. Pembahasan	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

Pada sekarang ini begitu banyak SDM yang tidak produktif dalam bekerja di suatu organisasi maupun di perusahaan. Contoh ketidak produktifan SDM seperti lambannya SDM dalam melaksanakan pekerjaannya, kualitas kinerja yang kurang baik, ketidak mampuan mencapai tujuan organisasi, seringnya ketidak hadiran SDM saat jam bekerja serta banyaknya SDM yang mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Tingginya tingkat absensi SDM dan banyaknya SDM yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA

mengundurkan diri dari pekerjaannya mungkin diakibatkan oleh tidak adanya

Document Accepted 24/7/23

© 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

komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat SDM tersebut bekerja, dengan kata lain SDM memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya sehingga tidak terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bekerja yang pada akhirnya SPG memilih mengundurkan diri dari pekerjaannya. Sesuai dengan teori Koch (dalam Sopiah, 2008), dimana karyawan yang memiliki komitmen rendah akan berdampak pada organisasi tersebut, seperti tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja, kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi berdampak pula pada karyawan tersebut yaitu merasa lebih puas terhadap pekerjaannya dan tingkat absensi yang menurun (Hackett dalam Sopiah, 2008).

Pernyataan diatas sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Steers (dalam Sopiah, 2008) dimana komitmen karyawan baik yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak pada karyawan itu sendiri misalnya terhadap perkembangan karier karyawan itu di organisasi atau perusahaan, selain berdampak pada karyawan akan berdampak pula terhadap organisasi, dimana karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan. Davis dan William (dalam Azhar, 2012) bahwa komitmen yang tinggi ditunjukkan dengan rendahnya tingkat pergantian karyawan, rendahnya tingkat kemangkiran, tingginya tingkat motivasi, puas dengan apa yang dikerjakan dan berusaha untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa dampak yang terjadi apabila karyawan memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi yaitu menurunnya perkembangan karier SDM di organisasi, tingginya tingkat absensi SDM di Organisasi, tidak adanya loyalitas SDM terhadap organisasi, serta banyaknya SDM yang mengundurkan diri dari organisasi. Hal tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi pada SPG rokok, dimana banyak SPG rokok yang mengundurkan diri dari organisasi, tidak meneruskan kontrak kerja ketika masa kontrak antara SPG dengan Organisasi telah habis, dan banyak pula SPG yang lebih memilih bekerja di tempat lain. Fenomena mengenai banyaknya SPG yang mengundurkan diri dari organisasinya disebabkan oleh tidak adanya komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Sesuai dengan wawancara yang telah dilakukan peneliti pada umumnya terhadap SPG rokok yang telah mengundurkan diri dari organisasi mengenai alasan mereka memilih keluar dari organisasi yaitu terdapat beberapa keluhan-keluhan yang berkaitan dengan pilihan mereka untuk keluar dari organisasi. Keluhan-keluhan tersebut berupa besarnya tugas pekerjaan yang diberikan organisasi, misalnya SPG diberi tugas pekerjaan berupa target, dimana apabila target yang diberikan terpenuhi maka SPG akan mendapatkan gaji yang cukup besar sebanyak lebih dari 5 juta perbulannya, namun apabila target tidak terpenuhi maka gaji yang dijanjikan akan berkurang nominalnya. Tugas pekerjaan lainnya misalnya SPG di tugaskan di suatu event, para SPG diberi target penjualan yang harus dipenuhi seperti harus menjual 5 slop dalam waktu satu hari di event

UNIVERSITAS MEDAN AREA dapat menyelesaikan dan mencapai target tersebut maka

ia akan mendapatkan gaji dan bonus sesuai dengan perjanjian antara SPG dan organisasi, namun apabila SPG tidak mampu menyelesaikan dan mencapai target maka SPG harus mengganti rugi dengan kata lain harus membayar sisa rokok yang tidak terjual sesuai target penjualan yang diberikan organisasi.

Dari fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa para SPG merasa bahwa tugas pekerjaan yang diberikan organisasi padanya merupakan suatu beban kerja yang pada akhirnya membuat mereka tidak mampu menyelesaikan tugas tersebut. Gaji yang di dapatkan oleh SPG sangat besar, namun tugas pekerjaan yang diberikan juga begitu besar, karena hal tersebut SPG memilih tidak meneruskan masa kontrak kerja atau mengundurkan diri dari pekerjaan karena merasa beban kerja yang terlalu besar. SPG yang memilih keluar dari pekerjaannya dikarenakan tidak adanya komitmen yang dimiliki SPG terhadap organisasinya, sehingga tidak tercapainya tujuan organisasi, tidak terciptanya loyalitas SPG terhadap organisasi yang pada akhirnya SPG memilih untuk mengundurkan diri dari organisasinya. Namun apabila SPG memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka SPG akan berusaha mencapai dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan serta akan tetap bertahan di organisasinya.

Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana SPG sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Secara konseptual komitmen organisasi ditandai oleh tiga hal : adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi, adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, dan yang

terakhir adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi (Newstoom dalam Sopiah, 2008).

Luthans (dalam Kaswan, 2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Apabila SPG telah loyal terhadap organisasinya, maka ia akan berusaha menyelesaikan segala tugas pekerjaan yang diberikan organisasi dengan penuh tanggung jawab tanpa merasa tugas pekerjaan tersebut merupakan beban bagi dirinya, dan ia akan berusaha memajukan organisasi secara terus menerus dan akan tetap berada di dalam organisasi. Bagi organisasi hal ini merupakan keuntungan yang besar, dimana SPG yang bekerja di organisasi memiliki komitmen tinggi yang pada akhirnya akan memajukan organisasi tersebut.

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

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan dan keterlibatan. Dalam hal ini karyawan mengidentifikasi secara khusus organisasi beserta tujuannya dan berharap dapat

UNIVERSITAS MEDAN AREA dalam organisasi tersebut. Seseorang yang memiliki

komitmen terhadap suatu tujuan atau target memiliki dorongan, intensitas, dan ketekunan untuk bekerja keras, karena apabila seseorang memiliki komitmen maka ia akan berusaha berusaha mencapai target tersebut.

Untuk menilai dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi perlu adanya kriteria. Porter, David dan Steers (dalam Sopiah, 2008) menuliskan delapan faktor untuk melihat tolak ukur faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu faktor personal, faktor organisasi, faktor dari luar organisasi, faktor karakteristik pekerjaan, faktor karakteristik struktur, faktor pengalaman kerja, faktor ciri pribadi pekerja dan faktor ciri pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi pada SPG Rokok”.

B. Identifikasi Masalah

Komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Apabila SPG telah loyal terhadap organisasinya, maka ia akan berusaha menyelesaikan segala tugas pekerjaan yang diberikan organisasi dengan penuh tanggung jawab tanpa merasa tugas pekerjaan tersebut merupakan beban bagi dirinya, bahkan ia juga akan

berusaha memajukan organisasi secara terus menerus dan tetap berada di dalam organisasi.

Tingginya tingkat absensi SDM dan banyaknya SDM yang mengundurkan diri dari pekerjaannya diakibatkan tidak adanya komitmen yang tinggi pada SDM. Porter, David dan Steers (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan enam faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi yaitu : faktor personal (meliputi tuntutan pekerjaan dan faktor pilihan pekerjaan), faktor organisasi (meliputi pengalaman kerja awal, pengawasan dan tujuan organisasi), faktor dari luar organisasi (seperti ada tidaknya alternatif pekerjaan lain), faktor karakteristik pekerjaan (meliputi lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan), faktor karakteristik struktur (meliputi kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan) , faktor pengalaman kerja , faktor ciri pribadi pekerja (meliputi masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan) dan faktor ciri pekerjaan (meliputi identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja).

C. Batasan Masalah

Pada penelitian mengenai Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pada SPG Rokok, peneliti membatasi masalah dengan menjelaskan tentang arti dari komitmen organisasi khususnya yang terjadi pada SPG rokok, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen

organisasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 orang SPG, dan peneliti mengambil seluruh jumlah SPG rokok untuk dijadikan sampel.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi komitmen organisasi pada SPG rokok.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan rumusan masalah diatas, maka adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menguji secara empiris faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada SPG rokok.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin didapatkan dari penelitian ini diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah dapat memberikan sumbangan atau manfaat bagi ilmu Psikologi khususnya pada ilmu Psikologi Industri Organisasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah memberikan informasi pada seluruh perusahaan yang berkecimpung di dunia marketing bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang penting agar SDM selalu berada di dalam organisasi dan menjadi SDM yang produktif.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sales Promotion Girl (SPG)

1. Pengertian Sales Promotion Girl (SPG)

Retnasih (2001) menyatakan bahwa sales promotion girl (spg) adalah seorang perempuan yang direkrut oleh perusahaan untuk mempromosikan produk. Pendapat tersebut melihat keberadaan sales promotion girls dari fungsinya yaitu sebagai pihak presenter dari suatu produk. Lebih lanjut pendapat ini mengilustrasikan bahwa tugas utama dari sales promotion girls adalah promosi produk, pada umumnya status sales promotion girls adalah karyawan kontrakan. SPG (sales promotion girl) merupakan suatu profesi yang bergerak dalam pemasaran atau promosi suatu produk (Poerwodarminto dalam retnasih, 2001). Menurut Darmono (dalam retnasih, 2001) seorang sales promotion girl dituntut untuk mempunyai tingkat kecerdasan yang tinggi terutama terhadap pengetahuan produk yang dipromosikan maupun yang dipasarkan dan juga mempunyai penampilan fisik yang mendukung terhadap karakter produk.

Dapat disimpulkan bahwa SPG adalah seorang perempuan yang direkrut oleh suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki penampilan yang menarik, mampu menguasai produk yang dipasarkan, serta memiliki kemampuan yang tinggi dalam memasarkan suatu produk.

2. Persyaratan sebagai Sales Promotion Girls (SPG)

Raharti (dalam Raharti, 2001) menyatakan bahwa terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh sales promotion girls, yaitu :

a. Performance

Performance merupakan tampilan fisik yang dapat di indera dengan menggunakan penglihatan. Dalam perspektif ini, performance juga mengilustrasikan tentang pembawaan seseorang. Pembawaan ini diukur dari penampilan outlook (penampilan fisik) dan desain dress code (desain pakaian), ukuran dari pembawaan ini subyektif (setiap orang dimungkinkan berbeda).

b. Communicating Style

Komunikasi mutlak harus terpenuhi oleh sales promotion girl karena melalui komunikasi ini akan mampu tercipta interaksi antara konsumen dan sales promotion girls. Komunikasi ini diukur dari gaya bicara dan cara berkomunikasi. Pengukuran atas communicating style ini dikembalikan kepada konsumen karena bisa bersifat subyektif.

c. Body Language

Body language ini lebih mengarah pada gerakan fisik (lemah lembut, lemah gemulai, dan lainnya). Gerak tubuh ketika menawarkan produk dan sentuhan fisik (body touch) adalah deskripsi dari body language ini. Pengukuran atas body language dikembalikan kepada konsumen karena bisa bersifat subyektif.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa persyaratan sebagai SPG adalah harus memiliki performance, communicating style dan body language. Tidak hanya tiga persyaratan tersebut yang harus dimiliki oleh seorang SPG, tetapi SPG juga wajib memiliki kemampuan yaitu memiliki pengetahuan yang luas terhadap produk yang ia pasarkan.

B. Komitmen Organisasi

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

1. Pengertian Komitmen Organisasi

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

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

Menurut Morgan (dalam Setyawan, 2005) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keyakinan salah satu pihak bahwa membina hubungan dengan pihak lainnya merupakan hal yang penting yang berpengaruh terhadap

manfaat optimal yang didapat oleh kedua pihak dalam berhubungan. Komitmen organisasi merupakan jaminan secara implisit maupun eksplisit terhadap berlanjutnya hubungan (Dwyer dalam Setyawan, 2005).

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

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

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

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

Menurut Robert (dalam Lumban, 2012) komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pendapat di atas mengemukakan bahwa komitmen itu merupakan suatu sikap yang ditunjukkan seseorang dalam tanggung jawabnya sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi (Lincoln dalam Sopiah, 2008).

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

Menurut Robbins (dalam Sopiah, 2008) komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi (O'Reilly dalam Sopiah, 2008).

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kelayakan seorang karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi, adanya keinginan untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi dan

keinginan karyawan yang kuat untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi.

2. Dimensi – Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Mayer (dalam Sutrisno, 2010) komitmen organisasi memiliki tiga dimensi, yaitu :

- a. *Continuance commitment* dapat didefinisikan sebagai keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang dia tanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi. Dalam kaitannya dengan ini anggota akan mengalkulasi manfaat dan pengorbanan atas keterlibatan dalam atau menjadi anggota suatu organisasi . Anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi.
- b. *Normative commitment* adalah keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban normal untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Dalam kaitan ini sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik materi maupun non materi, adalah adanya kewajiban moral, yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu.
- c. *Affective commitment* adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya

kenyamanan, keamanan dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat atau organisasi yang lain. Semakin nyaman dan tinggi manfaatnya yang dirasakan oleh anggota dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula komitmen seseorang pada organisasi.

Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Lumban, 2012) ada tiga dimensi komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen afektif yaitu perasaan emosional terhadap organisasi dan keyakinan terhadap nilai yang ada.
2. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasakan terhadap organisasi dibandingkan dengan meninggalkan hal tersebut.
3. Komitmen normatif yaitu kewajiban untuk tetap bersama organisasi untuk alasan moral dan etis.

Dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi dalam komitmen organisasi terdiri dari tiga yaitu *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), *normative commitment* (komitmen normatif) dan *affective commitment* (komitmen afektif).

3. Ciri-Ciri Komitmen Organisasi

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

- a. Bertanggung jawab.

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

b. Konsisten

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

c. Proaktif

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

Menurut Fink (dalam Sopiah, 2008) ciri-ciri komitmen organisasi diantaranya yaitu selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang organisasi, selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk berusaha kerjanya sebagai bagian dari organisasi secara

keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif terhadap kritik dari teman kerja, menempatkan prioritas organisasi diatas departemennya, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik, memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang dan berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

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

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

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

a. Faktor personal, meliputi tuntutan pekerjaan dan faktor pilihan pekerjaan.

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

b. Faktor organisasi, meliputi pengalaman kerja awal di organisasi,

dan tujuan organisasi dan tujuan organisasi. Maksud dari pengalaman

awal kerja di organisasi yaitu bagaimana pengalaman yang terjadi pada saat karyawan mulai bekerja di organisasi apakah menyenangkan atau sebaliknya. Adapun maksud dari pengawasan dari organisasi yaitu bagaimana pengawasan yang diberikan organisasi terhadap karyawan apakah terlalu ketat atau sebaliknya, serta maksud tujuan organisasi yaitu apakah tujuan organisasi mampu dilaksanakan oleh karyawan atau sebaliknya. Pengalaman awal kerja di organisasi, pengawasan dari organisasi dan tujuan organisasi nantinya akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

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

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

- a. Faktor personal misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, kepribadian, dll.
- b. Faktor karakteristik pekerjaan, meliputi tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Maksud dari faktor ini yaitu apakah karyawan mampu melaksanakan tugas – tugas yang diberikan organisasi kepadanya dengan baik atau sebaliknya, dan nantinya

akan menciptakan komitmen yang lebih mendalam setelah terbentuknya komitmen awal.

- c. Faktor karakteristik struktur, meliputi kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian organisasi. Maksud dari faktor ini yaitu mengenai bagaimana sistem pengorganisasian dari suatu organisasi yang diterapkan terhadap karyawan yang bekerja di dalamnya.
- d. Faktor pengalaman kerja. Faktor pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasinya, seperti karyawan yang baru bekerja dengan karyawan yang telah lama bekerja di organisasi. 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.

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

- a. Ciri pribadi pekerja, meliputi masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, meliputi identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

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

5. Dampak Komitmen Organisasi

Secara internasional dampak komitmen organisasi yang tinggi telah diuji, seperti di India, Agarwal (dalam Sopiah, 2008) menyimpulkan dampak dari komitmen organisasi yang tinggi adalah rendahnya niat untuk meninggalkan organisasi, begitu pula di Jepang, Marsh (dalam Sopiah, 2008). Sedangkan di Israel, Lazar (dalam Sopiah, 2008) menyimpulkan dampak yang timbul dari adanya komitmen organisasi adalah perilaku sebagai anggota organisasi yang lebih tinggi.

Menurut Guinon (dalam Sopiah, 2008), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut yaitu dia lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensi menurun. Dampak lain yang timbul adalah karyawan tersebut tetap tinggal dalam organisasi (Carster dalam Sopiah, 2008).

Menurut Jansen (dalam Sopiah, 2008), bila karyawan memiliki komitmen karyawan rendah maka ia bisa memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya adalah

reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dengan client dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurun laba perusahaan.

Steers (dalam Sopiya, 2008), dimana komitmen karyawan baik yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak pada :

a. Karyawan itu sendiri

Misalnya terhadap perkembangan karier karyawan itu di organisasi atau perusahaan.

b. Organisasi

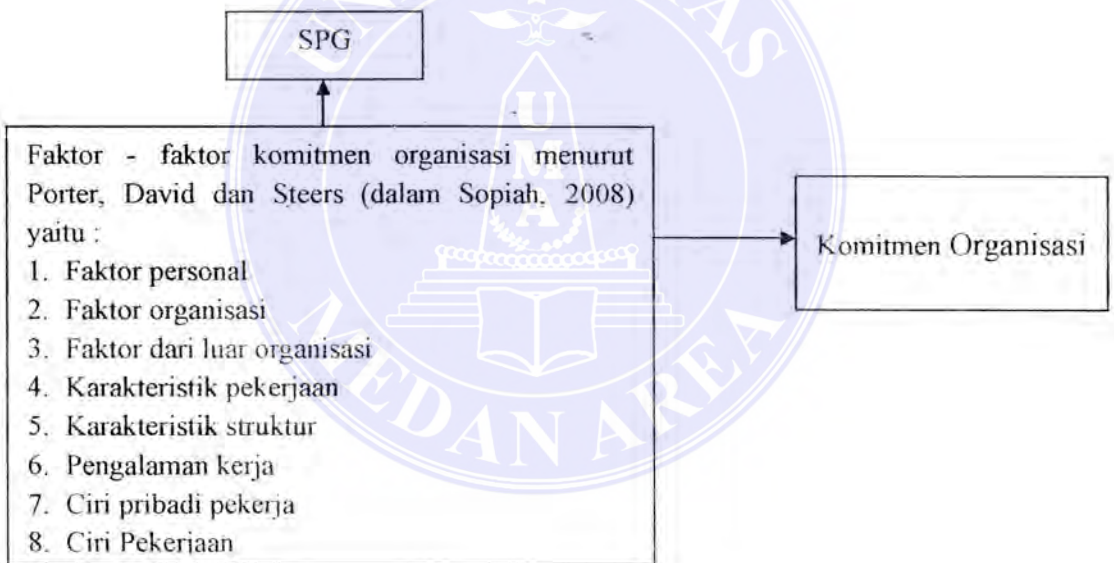
Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dan lain-lain.

Koch (dalam Sopiya, 2008) dimana karyawan yang memiliki komitmen rendah akan berdampak pada organisasi tersebut, seperti tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja, kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi berdampak pula pada karyawan tersebut yaitu dia merasa lebih puas terhadap pekerjaannya dan tingkat absensi yang menurun (Hackett dalam Sopiya, 2008).

Davis dan William (dalam Azhar, 2012) bahwa komitmen yang tinggi ditunjukkan dengan rendahnya tingkat pergantian karyawan, rendahnya tingkat kemangkiran, tingginya tingkat motivasi, puas dengan apa yang dikerjakan dan berusaha untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa dampak dari komitmen organisasi yang rendah yaitu tidak adanya rasa puas terhadap organisasi, tingginya tingkat pergantian karyawan, banyaknya karyawan yang mengundurkan diri, tingginya tingkat absensi, tidak adanya usaha mencapai prestasi kerja, reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dengan client dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurun laba perusahaan.

C. Kerangka Konseptual



Kesimpulan :

Faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya yaitu faktor organisasi, faktor dari luar organisasi, faktor personal, faktor karakteristik pekerjaan, faktor karakteristik struktur, faktor pengalaman kerja, faktor ciri pribadi pekerja dan faktor ciri pekerjaan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2010), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang menjadi inti adalah “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pada SPG rokok”.

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam hal penelitian ini perlu kiranya diberikan mengenai definisi operasional variabel penelitian. Hal ini dilakukan untuk menghindari timbulnya pengertian dan peminjauan yang terlalu luas terhadap istilah yang digunakan.

Berdasarkan teori yang telah digunakan/dipaparkan maka peneliti akan merumuskan definisi operasional yang merupakan pengertian secara operasional mengenai variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Komitmen organisasi adalah kelayakan seorang karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi, adanya keinginan untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi dan keinginan karyawan yang kuat untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ada delapan faktor yaitu :

UNIVERSITAS MEDAN AREA tuntutan pekerjaan dan faktor pilihan pekerjaan,

2. Faktor organisasi, meliputi pengalaman kerja awal di organisasi, pengawasan dari organisasi dan tujuan organisasi.
3. Faktor dari luar organisasi. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain di luar organisasi.
4. Faktor karakteristik pekerjaan, meliputi tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
5. Faktor karakteristik struktur, meliputi kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian organisasi.
6. Faktor pengalaman kerja.
7. Ciri pribadi pekerja, meliputi masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
8. Ciri pekerjaan, meliputi identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.

C. Populasi Penelitian

Menurut Hadi (1986) populasi adalah keseluruhan individu, subjek, objek, gejala ataupun kejadian-kejadian yang akan kita simpulkan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah SPG rokok yang bekerja di PT Global Green Trading

D. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah sebagian subjek yang diambil dari populasi penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006) yang mengatakan bahwa sampel penelitian diambil dari sebagian populasi dan sampel penelitian ini merupakan subjek yang akan diteliti dalam penelitian. Adapun sampel penelitian dalam penelitian ini yaitu SPG rokok yang berjumlah 46 orang.

E. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu teknik Total Sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiyono, 2010). Dikarenakan populasi SPG rokok di PT Global Green Trading hanya berjumlah 46 orang SPG, maka jumlah seluruh SPG rokok diambil menjadi sampel penelitian.

F. Metode Pengumpulan Data

Usaha mengumpulkan data penelitian memerlukan suatu metode. Prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan

Skala adalah suatu prosedur pengambilan data yang merupakan suatu alat ukur aspek afektif yang merupakan konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu (Azwar, 2004).

Azwar (2004) mengemukakan kelebihan skala dan alasan-alasan penggunaannya, yaitu :

- a. Pertanyaan disusun untuk memancing jawaban yang merupakan refleksi dari keadaan subjek sendiri yang tidak disadari.
- b. Skala digunakan untuk mengungkapkan suatu atribut tunggal.
- c. Subjek tidak menyadari arah jawaban yang sesungguhnya diungkap melalui pertanyaan skala.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun sendiri oleh peneliti yaitu skala komitmen organisasi yang disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut dua ahli yaitu David dan Porter. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Guttman dengan tipe jawaban 'Setuju' dan 'Tidak Setuju', dimana jawaban Setuju diberi nilai 2 dan jawaban Tidak Setuju diberi nilai 1.

G. Validitas / Reliabilitas

1. Validitas

Menurut Simamora (2002) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Artinya, mampu memperoleh data yang tepat dari perubahan yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA digunakan untuk menguji menghitung nilai korelasi (r)

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.umfa.ac.id)24/7/23

antara data pada masing-masing pertanyaan skor total. Teknik yang dipakai untuk menguji validitas kuesioner adalah teknik korelasi *Product Moment* dengan rumus dari Pearson (Azwar, 2004) adalah berikut:

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

Keterangan :

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

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

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

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

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

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

N = jumlah subjek

2. Reliabilitas

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

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

$$r_n = 1 - \frac{MKi}{MKs}$$

Keterangan:

r_n = Indeks realibilitas alat ukur

1 = Bilangan konstan

Mki = Mean kuadrat antar butir

MKs = Medan kuadrat antar subjek

H. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah *statistic deskriptif* dengan model *of fit* untuk melihat frekuensi dan presentase. Melalui data ini nantinya akan dituang dalam bentuk tabel data dan diagram batang. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian ini tidak untuk membuktikan hipotesis, melainkan hanya memberikan gambaran mengenai suatu kondisi, yakni komitmen organisasi SPG rokok.

Dengan data deskriptif ini nantinya akan didapatkan faktor-faktor apa sajakah yang memiliki pengaruh atau memiliki konstribusi terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya akan diketahui pula urutan dari faktor yang tertinggi atau

terbesar sampai faktor yang terendah atau terkecil dari faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Melalui metode ini nantinya akan dapat diketahui jumlah jawaban untuk masing-masing nilai pada setiap faktor dari komitmen organisasi pada SPG, setelah diketahui kemudian dijumlahkan sebagai skor total komitmen organisasi. Keseluruhan analisis data dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dan dikerjakan dengan bantuan Komputer Program *SPSS For Windows*.





BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data tentang studi identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada SPG rokok, dapat disimpulkan bahwa :

Variabel faktor organisasi, faktor dari luar organisasi, faktor personal, faktor karakteristik pekerjaan, faktor karakteristik struktur, faktor pengalaman kerja, faktor ciri pribadi pekerja dan faktor ciri pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dari delapan faktor yang memiliki pengaruh terhadap komitmen diketahui bahwa faktor karakteristik pekerjaan adalah faktor tertinggi yang memiliki pengaruh dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Dimana dari 46 orang SPG rokok diketahui bahwa sebanyak 31 orang (67,4%) menyatakan bahwa faktor karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang tinggi terhadap komitmen organisasi.

Di urutan kedua faktor yang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi adalah faktor ciri pekerjaan. Faktor di urutan ketiga adalah faktor dari luar organisasi. Faktor di urutan keempat adalah faktor personal. Faktor di urutan kelima adalah faktor organisasi. Faktor di urutan keenam adalah faktor ciri pribadi pekerja. Sedangkan faktor terendah dalam mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor pengalaman kerja.

Hasil penelitian dengan menggunakan *analisis deskriptif model of fit* diketahui bahwa faktor yang memiliki pengaruh tertinggi dalam mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor pengalaman kerja. Hasil ini diketahui dari tingginya hasil persentase sebesar 91% yang menyatakan bahwa faktor pengalaman kerja memiliki pengaruh tertinggi. Di urutan kedua adalah faktor organisasi dengan persentase sebesar 81%. Di urutan ketiga adalah faktor personal dengan persentase sebesar 77,7%. Di urutan keempat adalah faktor karakteristik pekerjaan dengan persentase sebesar 70,1%. Di urutan kelima adalah faktor ciri pribadi pekerja dengan persentase sebesar 60,9%. Di urutan keenam adalah faktor ciri pekerjaan dengan persentase sebesar 56,8%. Di urutan ketujuh adalah faktor karakteristik struktur dengan persentase sebesar 54,5%. Dan faktor di urutan terendah dalam mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor dari luar organisasi dengan persentase 42,1%.

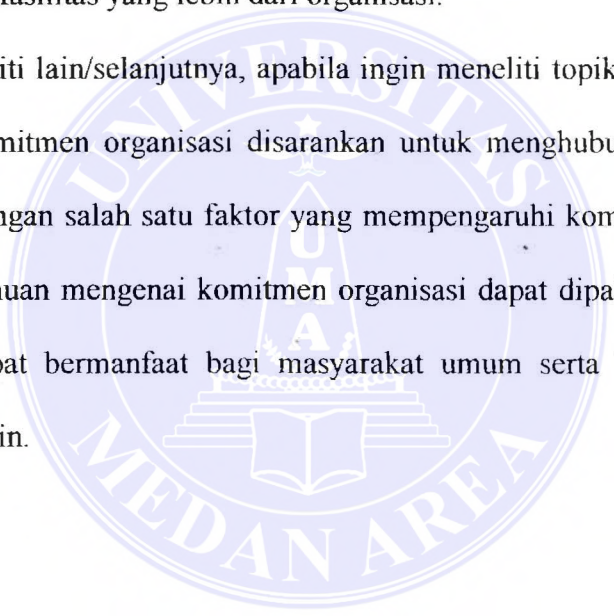
B. Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka peneliti mengemukakan beberapa saran:

1. Kepada PT Global Green Trading disarankan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat memicu, menimbulkan komitmen organisasi pada SPG rokok, sehingga komitmen organisasi dapat lebih ditingkatkan agar semakin banyak karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, karena dengan meningkatnya komitmen SPG terhadap organisasi maka

organisasi tersebut akan memperoleh keuntungan yaitu organisasi akan lebih maju dan berkembang.

2. Kepada SPG rokok, disarankan untuk lebih meningkatkan komitmen terhadap organisasi sehingga SPG mampu menyelesaikan seluruh tugas pekerjaan yang diberikan sesuai peraturan organisasi, tercapai pula tujuan organisasi dan SPG juga memiliki kesempatan untuk mendapatkan bonus yang lebih serta mendapatkan fasilitas yang lebih dari organisasi.
3. Kepada peneliti lain/selanjutnya, apabila ingin meneliti topik yang sama yaitu mengenai komitmen organisasi disarankan untuk menghubungkan komitmen organisasi dengan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, agar pengetahuan mengenai komitmen organisasi dapat dipahami lebih dalam dan juga dapat bermanfaat bagi masyarakat umum serta bagi perusahaan-perusahaan lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azhar, D. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Universitas Pendidikan Indonesia*, Diakses pada tanggal 29 agustus 2014.
- Azwar, S. (2004). *Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : Penerbit Pena Semesta
- Hadi, S. (1986). *Metodologi Research I*. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Judge & Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1 Cetakan 12*. Salemba Empat. Jakarta.
- Kaswan. (2012) . *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Lumban, S. (2012). *Pengaruh Budaya Ilmiah, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Guru Di SMP Negeri Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang*.
- Munarko, R. (2009). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Bengkel PT.Pal di Surabaya*. Diakses pada tanggal 28 Agustus 2014.
- Raharti, M. (2001). *Manajemen Penjualan dan Pemasaran*. Yogyakarta : Andi

- Retnasih, R. (2001). *Sales Promotion Girls dalam berbagai prespektif*. Jakarta: Salamba Empat.
- Setyawan, D. (2005). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Relevansinya Terhadap Komitmen Organisasi*. Diakses 28 Agustus 2014.
- Simamora, B. (2002). *Aura Merek (7 Langkah Membangun Merek yang kuat)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi Edisi Pertama*. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi.

