

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU
DARI USIA DAN MASA KERJA PADA PEGAWAI
KANTOR KEPALA DESA BAKARAN BATU,
KECAMATAN SEI BAMBAN**

SKRIPSI

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

OLEH:

**KRISTIAN SIBURIAN
18.860.0420**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/9/23

Access From (repository.uma.ac.id)22/9/23

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU
DARI USIA DAN MASA KERJA PADA PEGAWAI
KANTOR KEPALA DESA BAKARAN BATU,
KECAMATAN SEI BAMBAN**

SKRIPSI

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



Oleh:

**KRISTIAN SIBURIAN
18.860.0420**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/9/23

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.uma.ac.id)22/9/23

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Perbedaan Komitmen Organisasi Di Tinjau Dari Usia Dan Masa Kerja Pada Pegawai Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Baman.

Nama : Kristia Siburian

NPM : 18.860.0420

Fakultas : Psikologi

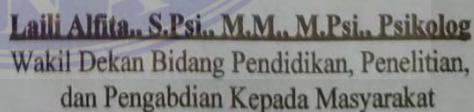
Disetujui Oleh,
Komisi Pembimbing



Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi., M.Si., Psikolog
Pembimbing



Prof. Hasanuddin, Ph.D
Dekan



Laili Alfita, S.Psi., M.M., M.Psi., Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian,
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus : 01 Agustus 2023

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa skripsi ini yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutupi 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 pengaturan yang berlaku, apabila dikemudian hari daitemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 01 Agustus 2023



KRISTIAN SIBURIAN
18.860.0420

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

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

Nama : Kristian Siburian

NPM : 18.860.0420

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

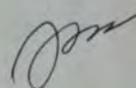
Jenis Karya : Skripsi

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 : **“Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Usia Dan Masa Kerja Pada Pegawai Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Baman”**.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, 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.

Dibuat : Medan
Pada tanggal : 01 Agustus 2023



(Kristian Siburian)

ABSTRAK

Perbedaan latar belakang individu yaitu usia dan masa kerja pegawai pada suatu instansi, tentu saja secara psikologis akan menimbulkan perilaku yang berbeda pada masing-masing individu. Faktor usia dan masa kerja yang dimiliki pekerja sangat berpengaruh sekali dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan komitmen organisasi pegawai berdasarkan usia dan masa kerja pada Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Baman, Kabupaten Serdang Bedagai. Variabel bebas terdiri dari usia pegawai (X_1) dan masa kerja pegawai (X_2), sedangkan variabel terikat adalah komitmen organisasi pegawai. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai Kantor Kepala Desa Bakaran Batu. Dengan jumlah populasi yang sedikit maka sampel pada penelitian ini adalah metode sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 39 responden dimana semua populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data menggunakan analisis uji statistik *independent t-test*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi pegawai berdasarkan usia pegawai pada Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Baman, Kabupaten Serdang Bedagai, dimana pegawai dengan usia lebih matang (≥ 40 tahun) memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan usia yang lebih muda (< 40 tahun). Terdapat perbedaan komitmen organisasi pegawai berdasarkan masa kerja pada Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Baman, Kabupaten Serdang Bedagai, dimana pegawai dengan masa kerja yang lebih lama (≥ 10 tahun) memiliki komitmen pegawai yang lebih tinggi dibandingkan dengan masa kerja yang lebih singkat (< 10 tahun)

Kata kunci : *Usia, Masa Kerja dan Komitmen Organisasi*

ABSTRACT

Differences in individual backgrounds, namely the age and years of service of employees in an agency, of course, psychologically will cause different behavior in each individual. Factors of age and years of service owned by workers are very influential in carrying out their work activities. This study aims to identify and analyze differences in employee organizational commitment based on age and years of service at the Office of the Head of Bakaran Batu Village, Sei Bamban District, Serdang Bedagai District. The independent variable consists of the employee's age (X1) and the employee's tenure (X2), while the dependent variable is the employee's organizational commitment. In this study, the object of this research were the employees of the Bakaran Batu Village Head Office. With a small population, the sample in this study is the saturated sample method, where the entire population is used as a sample. The number of samples used was 39 respondents where all populations were used as samples. Data analysis used independent t-test statistical analysis. The results showed that there were differences in employee organizational commitment based on employee age at the Office of the Head of Bakaran Batu Village, Sei Bamban District, Serdang Bedagai Regency, where employees with a more mature age (> 40 years) had higher organizational commitment compared to younger ages. (< 40 years). There are differences in employee organizational commitment based on years of service at the Office of the Head of Bakaran Batu Village, Sei Bamban District, Serdang Bedagai Regency, where employees with longer tenure (> 10 years) have higher employee commitment than those with shorter tenure (< 10 years)

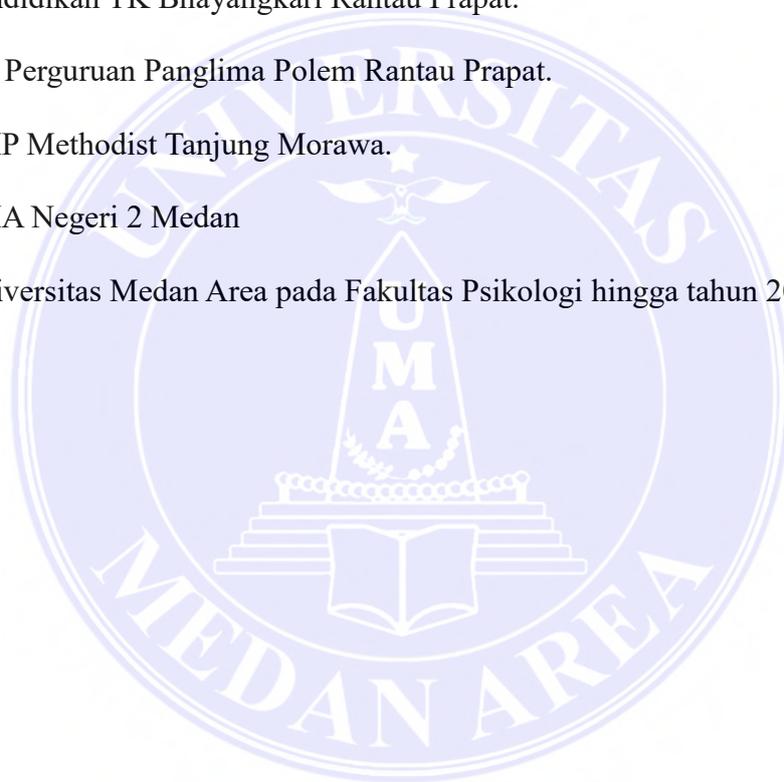
Keywords: Age, Tenure and Organizational Commitment

RIWAYAT HIDUP

Kristian Siburian dilahirkan pada tanggal 02 September 1998 di Medan. Penulis merupakan anak ketiga dari empat bersaudara, putra dari Bapak Jemmy Goklas Siburian (Alm.) dan ibu Tioria Batuara yang tinggi di Jl. SM Raja km 10 No. 258 Medan.

Pendidikan yang pernah ditempuh yaitu:

1. Pendidikan TK Bhayangkari Rantau Prapat.
2. SD Perguruan Panglima Polem Rantau Prapat.
3. SMP Methodist Tanjung Morawa.
4. SMA Negeri 2 Medan
5. Universitas Medan Area pada Fakultas Psikologi hingga tahun 2023.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Usia dan Masa Kerja Pada Pegawai Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Baman”**.

Dalam penulisan skripsi ini penulis memperoleh banyak bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar MBA selaku Pimpinan Yayasan Haji Agus Salim Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, Sp.si., M.psi, psikolog selaku Dosen Pembimbing . Terima kasih atas bimbingan dan arahan yang diberikan kepada penulis dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
5. Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi, Psikolog selaku Kepala Bagian Psikologi Indutri dan Organisasi yang telah memberikan motivasi dan semangatnya serta selalu memberikan informasi mengenai proses penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Laily, S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Bidang Adakemik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
7. Terima kasih kepada seluruh dosen di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, atas segala ilmu yang ibu dan bapak berikan.
8. Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Baman, yang telah memberikan

izin kepada penulis untuk dapat melakukan pengambilan data dan mengadakan penelitian.

9. Kepada orangtua tercinta ayahanda dan ibunda yang memberi cinta kasih sayangnya dan pengorbanan yang begitu besar untuk penulis, doa-doa ayahanda dan ibunda yang pastinya memberikan kelancaran untuk segala urusan penulis.
10. Kepada saudara-saudaraku yang selalu memberi dukungan selama penulis menempuh perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
11. Seluruh teman-teman mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area khususnya stambuk 2018.
12. Pegawai Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, terimakasih atas partisipasi dan waktunya untuk mengisi angket peneliti.

Terimakasih untuk semua pihak yang terlibat dalam membantu dan memberikan dukungannya kepada penulis dan tidak bisa di sebutkan satu persatu. Semoga Tuhan membalas semua kebaikan dan diberikan kebahagiaan dunia dan akhirat.

Medan, Agustus 2023

Penulis,

Kristian Siburian
18.860.0420

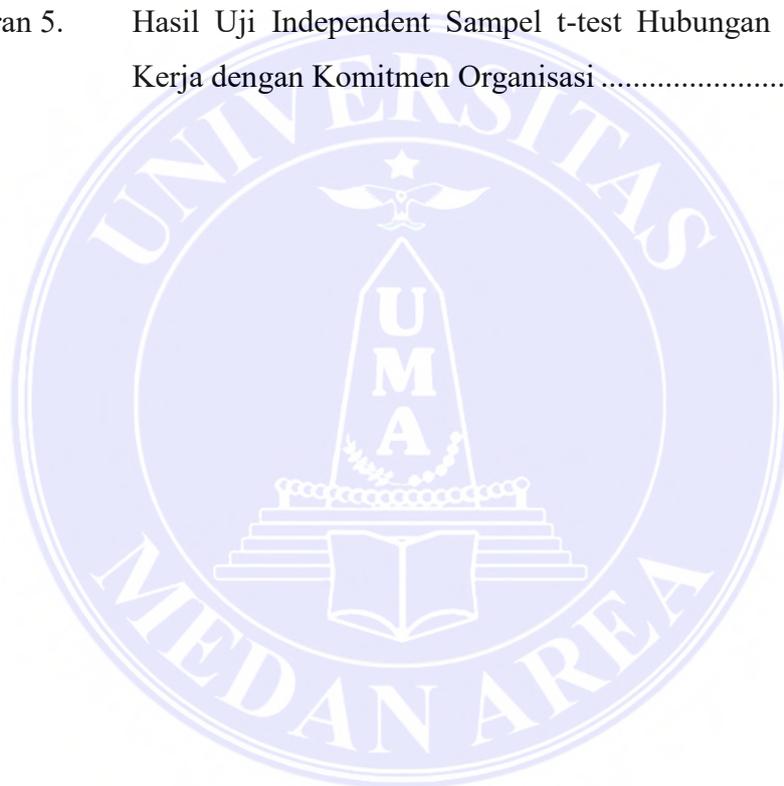
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Hipotesis Penelitian	6
1.5. Manfaat Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Komitmen Organisasi.....	8
2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi	8
2.1.2. Konsep Komitmen Organisasi	9
2.1.3. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi	10
2.1.4. Bentuk Komitmen Organisasi	11
2.1.5. Aspek Komitmen Organisasi	12
2.1.6. Ciri-Ciri Komitmen Organisasi	15

2.1.7. Indikator Komitmen Organisasional	16
2.2. Usia	17
2.3. Masa Kerja	19
2.4. Pegawai Negeri Sipil (PNS)	22
2.5. Perbedaan Komitmen Organisasi Pegawai Berdasarkan Usia dan Masa Kerja	23
2.6. Kerangka Konseptual	25
BAB III. METODE PENELITIAN	27
3.1. Tipe Penelitian.....	27
3.2. Identifikasi Variabel Penelitian	27
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian	28
3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	29
3.5. Metode Pengumpulan Data	30
3.6. Metode Analisis Data	31
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
4.1. Gambaran Subjek Penelitian Penelitian.....	34
4.2. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian	40
4.3. Pelaksanaan Penelitian	42
4.4. Analisis Data dan Hasil Penelitian	43
4.5. Pembahasan	47
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	53
5.1. Kesimpulan	53
5.2. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian	58
Lampiran 2.	Hasil Tabulasi Kuesioner Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Baman	62
Lampiran 3.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	65
Lampiran 4.	Hasil Uji Independent Sampel t-test Hubungan Usia dengan Komitmen Organisasi	69
Lampiran 5.	Hasil Uji Independent Sampel t-test Hubungan Masa Kerja dengan Komitmen Organisasi	70



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Usia Pegawai di Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Baman	2
Tabel 1.2.	Masa Kerja Pegawai di Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Baman	4
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2.	Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.3.	Karakteristik Reponden Berdasarkan Masa Kerja	40
Tabel 4.4.	Distribusi Butir-Butir Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Kepala deas Bakaran Batu	42
Tabel 4.5.	Distribusi Validitas Data	43
Tabel 4.6.	Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.7.	Hasil Uji Normalitas Data	45
Tabel 4.8.	Rangkuman Analisis Uji <i>Independent Sampel t-test</i> Hubungan Usia dengan Komitmen Organisasi	46
Tabel 4.9.	Rangkuman Analisis Uji <i>Independent Sampel t-test</i> Hubungan Masa Kerja dengan Komitmen Organisasi	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian	26
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Pemerintahan Desa Bakaran Batu.....	34
Gambar 4.2. Normalitas Data	44



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Ada beberapa faktor yang membuat seseorang berhasil pada suatu bidang pekerjaan yaitu profesionalisme, tingkat kompetensi yang ditekuni dan komitmen organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai komitmen organisasi maka akan selalu terlibat dalam organisasi tempatnya bekerja, karena pegawai yang memiliki komitmen organisasi menunjukkan apakah seseorang merasa ikut memiliki terhadap organisasi yang dimasukinya (Luthans, 2011).

Komitmen organisasi yang tinggi dari seorang pegawai dalam organisasi akan diikutinya dengan kinerja yang baik dari pegawai tersebut. Komitmen organisasi pegawai yang rendah dapat dilihat dari absensi pegawai tersebut. Pegawai yang sering tidak hadir, terlambat atau memiliki tingkat disiplin yang rendah menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki komitmen organisasi yang rendah. Komitmen organisasi merupakan ketertarikan seorang pegawai akan tujuan organisasi, sasaran organisasi dan nilai-nilai yang terdapat dalam suatu organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi menunjukkan sikap dan kesetiaan seorang pegawai pada organisasi tempatnya bekerja sehingga selalu menjaga kepentingan organisasi sesuai dengan kemampuannya serta berusaha mewujudkan tercapainya tujuan organisasi. Seorang pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja akan memiliki sikap yang berbeda dengan pegawai dengan komitmen organisasi yang rendah terhadap organisasi.

Adanya perbedaan usai dan masa kerja pegawai yang bekerja pada suatu organisasi akan memberikan perilaku yang berbeda dari masing-masing pegawai. Usia pegawai di Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Bambi terlihat disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Usia Pegawai di Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Bambi

Usia Pegawai	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 40 tahun	22	56,41
≥ 40 tahun	17	43,59
Total	39	100,00

Sumber : Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Bambi

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa usia pegawai yang bekerja di Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Bambi berada pada rentang 25 – 53 tahun, sehingga dengan adanya perbedaan usia pegawai dapat membuat perbedaan komitmen organisasi dari setiap pegawai.

Dalam perekrutan pegawai, maka organisasi atau instansi merekrut pegawai yang dibutuhkan yang didasarkan pada usia. Dalam hal ini pegawai yang direkrut oleh suatu organisasi atau instansi sesuai dengan kebutuhan, dimana usia yang dibutuhkan masih energik dan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Usia yang masih muda membuat pegawai memiliki semangat yang masih tinggi dan energik, sehingga dapat membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lebih cepat, tetapi pada umumnya usia yang masih muda cenderung labil, sehingga masih mencari tantangan lain yang membuat mereka tidak betah bekerja dalam waktu yang lama. Hal ini berbanding terbalik dengan usia yang matang, dimana pegawai dengan usia yang matang akan

lebih cenderung lebih memiliki komitmen dalam menjalankan pekerjaannya dan tidak memiliki keinginan untuk mencari tantangan kerja baru di tempat yang lain.

Pegawai dengan masa kerja yang lebih lama akan memiliki perasaan yang lebih nyaman dan terjamin dalam bekerja. Pegawai dengan masa kerja yang masih pendek memiliki perasaan gelisah bahwa ia tidak dapat mengatasi berbagai permasalahan kerja nantinya, sehingga akan mempengaruhi penilaian atasan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang sudah memiliki pengalaman kerja akibat masa kerja yang sudah lama akan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan lebih baik (Robbins, 2015).

Pegawai dengan masa kerja yang sudah lama akan memiliki komitmen organisasi yang lebih baik jika dibandingkan dengan pegawai dengan masa kerja yang singkat. Pegawai dengan masa kerja yang lama akan memiliki perbedaan yang mendasar dalam hal rasa aman dalam bekerja, status pekerjaan dan karir dalam organisasi. Pegawai yang sudah memiliki rasa aman, status dan karir yang jelas dalam organisasi akan memiliki komitmen organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki rasa aman, status dan karir yang belum jelas dalam organisasi (Robbins, 2015).

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan dengan pegawai Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Baman dapat diketahui bahwa pegawai memiliki komitmen organisasi yang berbeda-beda dimana pegawai dengan masa kerja yang sudah lama memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibanding pegawai dengan masa kerja yang masih singkat. Masa kerja pegawai di Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Baman dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2. Masa Kerja Pegawai di Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Baman

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 10 tahun	19	48,72
≥ 10 tahun	20	51,28
Total	39	100,00

Sumber : Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Baman

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas diketahui bahwa masa kerja pegawai yang bekerja di Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Baman, cukup beragam, sehingga dengan adanya perbedaan masa kerja pegawai dapat membuat perbedaan komitmen organisasi dari setiap pegawai. Komitmen organisasi pegawai yang bekerja dapat dilihat dari kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai dengan masa kerja yang lama tentu sudah memiliki pengalaman yang lebih dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dilakukannya, sehingga proses penyelesaian pekerjaan akan menjadi lebih cepat. Disamping itu pegawai yang masa kerjanya sudah lama tentu sudah mengetahui resiko dari penduaan dari setiap pekerjaan yang dilakukannya yang akan mempengaruhi pada penilaiannya kinerjanya, sehingga pegawai akan selalu bersaha menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Pegawai dengan masa kerja yang sedikit masih memiliki pengalaman yang rendah dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga jika ada kendala dalam pekerjaan harus bertanya pada atasan untuk penyelesaian pekerjaan tersebut, sehingga akan membuat proses penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lama. Hal ini akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai yang rendah dapat mempengaruhi jenjang karir pegawai. Hal ini akan

membuat komitmen organisasi pegawai menjadi rendah karena timbulnya kerisauan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya terutama pada pegawai honorer, dimana dengan kinerja yang buruk membuat mereka akan lebih sulit diangkat menjadi pegawai tetap. Sopiah (2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor komitmen organisasi diantaranya adalah penerimaan dan kepercayaan terhadap organisasi, kegigihan dalam mencapai tujuan organisasi dan adanya keinginan untuk tetap ikut tinggal dalam organisasi. Pegawai dengan masa kerja yang baru akan berusaha sebisa mungkin untuk meningkatkan kinerja yang baik, sehingga dengan penilaian kinerja yang tinggi akan membuatnya dapat bertahan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi dalam suatu instansi sangat tergantung pada disiplin dan kedisiplinan pegawai melaksanakan pekerjaan dalam organisasi. Hal itu dapat terjadi jika pegawai sudah merasa aman dan nyaman, serta puas dalam melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi tersebut.

Adapun hasil wawancara dengan pegawai berinisial "R" tersebut mengatakan bahwa :

“Masih terdapat beberapa pegawai dengan komitmen organisasi yang rendah. Hal ini terlihat dari seringnya pegawai tersebut meninggalkan tempat kerja sebelum jam istirahat dan kembali ke tempat kerja tidak sesuai dengan waktunya. Kebanyakan dari pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah adalah pegawai dengan umur yang masih muda dan pengalaman kerja yang masih sedikit” (Wawancara, 10 Desember, 2022).

Berdasarkan fenomena tersebut, maka usia dan masa kerja pegawai dapat mempengaruhi perbedaan komitmen organisasi. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti "Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Usia dan Masa Kerja pada Pegawai pada Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Bamban”

1.2. Rumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah ada perbedaan komitmen organisasi antara pegawai dengan usia yang berbeda di Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Baman, Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Apakah ada perbedaan komitmen organisasi pegawai dengan masa kerja yang berbeda di Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Baman, Kabupaten Serdang Bedagai.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan komitmen organisasi pegawai dengan usia yang berbeda pada Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Baman, Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan komitmen organisasi pegawai dengan masa kerja yang berbeda di Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Baman, Kabupaten Serdang Bedagai.

1.4. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan komitmen organisasi pegawai berdasarkan usia pada Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Baman, Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Terdapat perbedaan komitmen organisasi pegawai berdasarkan masa kerja pada Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Baman, Kabupaten Serdang Bedagai.

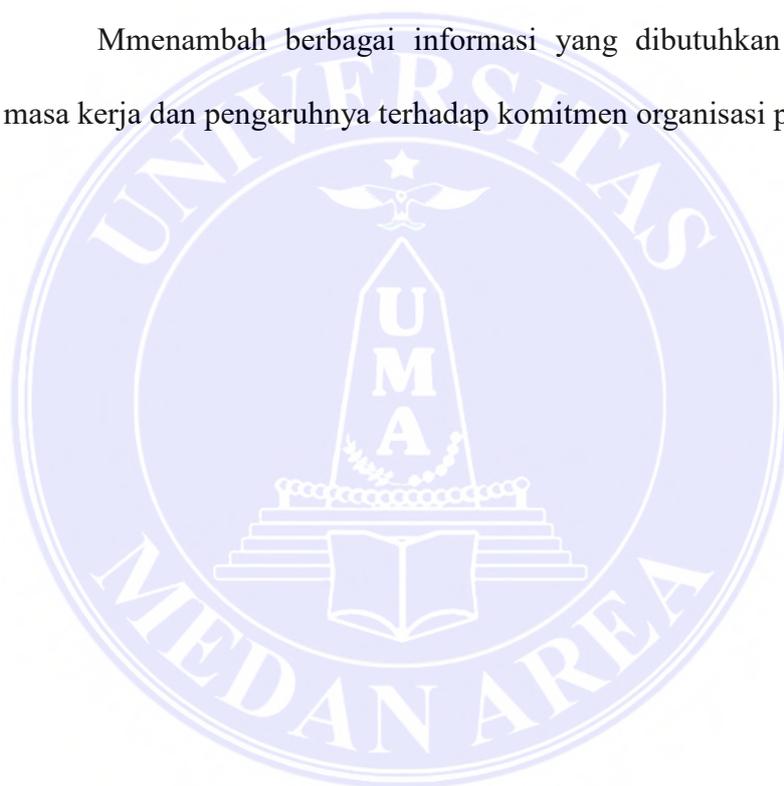
1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Menambah pengetahuan, pemahaman, dan sumber bagi ilmu psikologi pendidikan, sebagai referensi tambahan bagi peneliti lain tentang perbedaan komitmen organisasi pegawai dengan usia dan masa kerja yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

Mmenambah berbagai informasi yang dibutuhkan tentang usia, masa kerja dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Komitmen Organisasi

2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins & Judge (2017) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Darmawan (2013) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Hadiyani (2013), komitmen organisasional merupakan keinginan atau dorongan dari dalam diri individu yang memahami keberadaan dirinya dalam sebuah organisasi tempatnya bekerja yang selalu bersedia untuk berperan aktif dalam melakukan usaha-usaha mewujudkan tujuan organisasi, memberikan kontribusi positif bagi organisasi, memiliki kesamaan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai perusahaan serta memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Imanni dan Witjaksono (2013), komitmen organisasi merupakan sikap kesetiaan yang dimiliki karyawan pada organisasi atau tidak akan meninggalkan organisasi dan selalu berpihak untuk kepentingan organisasi serta bersungguh-sungguh mencapai tujuan organisasi.

Priansa (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang

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

Berdasarkan pengertian komitmen organisasi menurut para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah ditandai dengan bentuk loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi. Komitmen pada organisasi tidak hanya menyangkut pada kesetiaan karyawan pada organisasi yang bersifat positif tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi. Komitmen organisasi juga tidak hanya sebagai bentuk sikap setia seorang pegawai pada suatu organisasi tempatnya bekerja, namun karyawan tersebut juga memiliki keinginan untuk melibatkan dirinya secara aktif dalam meningkatkan prestasi organisasi dengan cara bertanggungjawab atas pekerjaannya dan menjalankan tugas yang diberikan dengan baik sehingga dapat membantu mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut.

2.1.2. Konsep Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan konsep manajemen yang menempatkan SDM sebagai figur sentral dari organisasi. Tanpa komitmen organisasi, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari SDM. Oleh karena itu komitmen organisasi harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis di sanubari SDM. Lima prinsip kunci dalam membangun komitmen organisasi oleh pimpinan adalah (Priansa, 2016):

1. Memelihara atau meningkatkan harga diri, artinya pimpinan harus pintar menjaga agar harga diri pegawai tidak rusak

2. Memberikan tanggapan dengan empati
3. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan. Artinya pegawai selain butuh dihargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
4. Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional
5. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

Ada tiga model komponen komitmen terdiri dari *affective*, *continuance*, dan *normative* komitmen, berikut ini penjelasannya (Robbins, 2015):

- a. *Affective commitment* afektif komitmen mencerminkan sejauh mana pegawai teridentifikasi dengan organisasi dan rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.
- b. *Continuance commitment* yang didasarkan pada persepsi pegawai dari relatif investasi mereka telah lakukan pada organisasi, dan relatif biaya yang terkait dengan mencari pekerja pada organisasi lain.
- c. *Normative commitment* yang berdasarkan perasaan pegawai dari kewajiban untuk organisasi, dimana sisa komponennya adalah secara moral yang benar seharusnya dilakukan.

2.1.3. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Sopiah (2016) secara rinci menjelaskan proses terjadinya komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Fase awal, *Initial commitment*

Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah:

- a. Karakteristik individu
- b. Harapan-harapan karyawan pada organisasi
- c. Karakteristik pekerjaan

2. Fase kedua, *commitment during early employment*.

Pada fase ini karyawan sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi pengalaman kerja yang ia rasakan pada tahap awal ia bekerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajiannya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan teman sejawat atau hubungan dia dengan pimpinannya. Semua faktor ini akan membentuk komitmen awal dan tanggungjawab karyawan pada organisasi yang pada akhirnya akan bermuara pada komitmen karyawan pada awal memasuki dunia kerja.

3. Fase ketiga, *commitment during later career*

Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pada fase ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama ia bekerja.

2.1.4. Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Kanter dalam Sopiah (2016), mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu :

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. 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.

3. Komitmen terkontrol (*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.

2.1.5. Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Priansa (2016) bahwa komitmen organisasi terdiri dari berbagai aspek diantaranya: aspek komitmen organisasi yang digunakan adalah komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Aspek-aspek tersebut adalah sebagai berikut :

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif (*continuance commitment*) didefinisikan sebagai keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan pertimbangan bahwa jika ia keluar, maka ia akan menghadapi risiko kerugian. Kunci komitmen afektif adalah *want to*. Komitmen afektif merupakan ide atau pemikiran pegawai tentang kerugian yang mungkin dihadapi jika mereka keluar dari perusahaan.

Komitmen afektif didefinisikan sebagai suatu proses sikap, dimana pegawai merasa memiliki hubungan atau ketertarikan dengan organisasi karena adanya kesamaan nilai dan tujuan. Komitmen afektif merupakan suatu interaksi positif antara pegawai dengan organisasi karena adanya kesamaan nilai. Komitmen afektif merupakan tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi. Komitmen afektif akan mempengaruhi kuat lemahnya keterlibatan pegawai dalam organisasi (Priansa, 2016).

Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi (*involves the employee's emotional*

attachment to identification with is involvement in the organization). Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri. Pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa pegawai tersebut bahkan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan pegawai dengan komitmen afektif yang lebih rendah. (Priansa, 2016).

b. Komitmen Normatif

Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Pegawai merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). Komitmen normatif merupakan kewajiban yang dirasakan pegawai, bahwa idealnya ia tidak berpindah pekerjaan ke organisasi lain. Komitmen normatif merupakan keyakinan pegawai tentang tanggung jawab yang dimilikinya terhadap organisasi (Priansa, 2016).

Pegawai tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut. Pegawai dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas baginya dari organisasi. Perasaan semacam itu akan memotivasi pegawai untuk bertindak laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi. Adanya komitmen normatif diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan, seperti *job*

performance, work attendance, dan organizational citizenship. Komitmen normatif akan berdampak kuat pada iklim kerja (Priansa, 2016).

c. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen kontinu (*continuance commitment*) merupakan komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*). Komitmen kontinu merupakan komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. (Priansa, 2016).

Menurut Luthans (2011) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu :

1. Identifikasi

Identifikasi terlaksanakan dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi jika dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi. Sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan atau organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan mereka dalam tujuan organisasi. Hal ini dibutuhkan untuk saling mendukung diantara para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi karena karyawan yang dipercaya menerima tujuan organisasi tersebut telah dipilih dan direncanakan untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

2. Keterlibatan

Keterlibatan karyawan dalam semua aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan mendorong mereka saling bekerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk melibatkan semua karyawan adalah dengan mendorong partisipasi mereka dalam berbagai pembuatan keputusan yang dapat menimbulkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan merupakan keputusan secara bersama.

3. Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk mempererat hubungan dengan organisasi, dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi merupakan hal yang penting dan menunjang komitmen mereka terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat dilakukan apabila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam organisasi.

2.1.6. Ciri-Ciri Komitmen Organisasi

Menurut Sutrisno (2017) bahwa ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut :

1. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan : menyenangi pekerjaan, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaan, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
2. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok : sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerja, selalu berupaya untuk

berinteraksi dengan teman kerja, memperlakukan teman kerja sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.

3. Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain : selalu berupaya untuk menyukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikiran positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemen, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasi tersebut memiliki harapan untuk berkembang, berpikiran positif pada pimpinan puncak organisasi.

2.1.7. Indikator Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi dalam diri pegawai juga nampak dari beberapa hal sebagai berikut (Priansa, 2016):

1. Penyesuaian

Melakukan upaya penyesuaian dengan organisasi dan melakukan hal-hal yang diharapkan oleh organisasi, serta menghormati norma yang berlaku dan hidup dalam organisasi, serta mentaati dan menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi.

2. Meneladani

Dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh pimpinan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.

3. Mendukung secara aktif

Dengan cara bertindak mendukung serta memenuhi kebutuhan organisasi dan menyesuaikan diri dan kepentingannya dengan nilai organisasi.

4. Melakukan pengorbanan pribadi

Dengan cara menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendorong keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi oleh pegawai tersebut.

2.2. Usia

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) usia merupakan lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Usia dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu:

1. Usia kronologis, adalah perhitungan usia yang dimulai dari satu kelahiran seseorang sampai dengan waktu penghitungan usia.
2. Usia mental, adalah perhitungan usia yang didapatkan dari taraf kemampuan mental seseorang
3. Usia biologis, adalah perhitungan usia berdasarkan kematangan biologis yang dimiliki seseorang

Masa dewasa awal termasuk masa transisi, baik transisi secara fisik, transisi secara intelektual serta transisi peran sosial. Menurut Hurlock (2010), masa dewasa awal merupakan periode penyesuaian diri terhadap pola-pola kehidupan baru dan harapan-harapan sosial baru.

Pada umumnya usai menyelesaikan pendidikan formal setingkat SMA, akademi atau universitas, seseorang dalam tahap usia dewasa awal akan memasuki dunia kerja guna menerapkan ilmu dan keahliannya. Seseorang dalam

tahap usia dewasa awal cenderung berupaya menekuni karir sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki serta memberi jaminan masa depan keuangan yang baik. Bila merasa cocok dengan kriteria tersebut akan muncul rasa puas terhadap pekerjaan dan tempat kerja, sebaliknya bila tidak atau belum cocok antara minat/bakat dengan jenis pekerjaan maka seseorang akan berhenti dan mencari jenis pekerjaan yang sesuai dengan selera. Pada masa dewasa awal seseorang akan cenderung mencoba berbagai pekerjaan untuk menentukan mana yang paling sesuai untuk memenuhi berbagai kebutuhan mereka dan yang akan memberi kepuasan yang lebih permanen (Hurlock, 2010).

Seseorang yang berada pada masa dewasa awal cenderung menginginkan melakukan pekerjaan yang dapat membuat diri mereka berkembang (aktif). Pada masa dewasa awal seseorang akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila ia duduk dalam jabatan yang mempunyai wewenang lebih daripada yang lainnya. Pada masa ini seseorang juga cenderung merasa puas apabila pekerjaannya menuntut banyak kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan tingkat kemampuan, pendidikan dan impiannya (Hurlock, 2010).

Tetapi terkadang ditemukan, meskipun tidak cocok dengan latar belakang ilmu, pekerjaan tersebut memberi hasil keuangan yang layak/baik, maka seseorang akan bertahan dalam pekerjaan itu. Meningkatkan atau tidaknya gaji yang diterima juga mempengaruhi kepuasan serta penyesuaian diri dalam bekerja (Hurlock, 2010).

Terdapat dua macam sikap dalam bekerja pada masa dewasa awal:

1. Sikap Kerja yang Menopang-Masyarakat

Pekerja yang bersikap menopang masyarakat dalam pada dirinya kurang atau tidak berminat akan kerjanya dan hanya memperoleh sedikit kepuasan kerja.

Tipe pekerja semacam ini adalah orang yang mementingkan besarnya gaji yang diterima. Orang seperti ini sering kali memandang pekerjaannya sebagai beban yang berat dan tidak menyenangkan dan memandang hari depan hanya agar cepat menjalani masa pensiun.

2. Sikap Kerja yang Melibatkan-Ego

Para pekerja yang dalam bekerja melibatkan ego, biasanya memperoleh kepuasan pribadi yang lebih besar. Bagi beberapa orang, bekerja merupakan dasar harga diri dan kebanggaan. Bagi sejumlah orang lainnya bekerja dianggap sebagai *prestise* yang diperoleh, tempat untuk melakukan partisipasi sosial, atau sebagai sumber kesenangan instrinsik atau merupakan ekspresi dari pribadi yang kreatif dan juga merupakan cara memanfaatkan waktu dengan cara yang rutin menyenangkan. Karena bekerja bagi pekerja yang mempunyai sikap tertentu dianggap sebagai suatu yang penting, maka mengakibatkan mereka selalu berpikir demikian dengan cara meniadakan keinginan lain dan mereka ketakutan apabila suatu saat ia dipaksa untuk pensiun.

Berdasarkan pengertian usia menurut para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa usia adalah waktu yang terlewat sejak kelahiran. Usia merupakan waktu lamanya hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan).

2.3. Masa Kerja

Menurut Siagian (2015), masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Nitisemito (2016), menyatakan masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejuah

mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Hadiyani, Karmiyati dan Ingarianti (2012), lama kerja merupakan pengalaman karyawan yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Selama bekerja itu pula banyak timbul peristiwa, seperti investasi semakin besar, keterlibatan sosial semakin luas, mobilitas pekerjaan yang tinggi dan adanya banyak pengorbanan. Peristiwa-peristiwa tersebut timbul bersamaan dengan meningkatnya jenjang karir sehingga alasan karyawan cukup kuat untuk tetap tinggal bersama perusahaan. Keluar dari perusahaan akan sangat merugikan bagi karyawan.

Menurut Koesindratmono (2011) bahwa masa kerja merupakan jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu kantor atau instansi. Menurut Andini (2015) bahwa masa kerja adalah faktor yang memiliki kaitan dengan lamanya seseorang bekerja pada suatu tempat. Masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepenggalan waktu yang agak lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu (Suma'mur, 2009). Masa kerja merupakan akumulasi aktivitas kerja seseorang yang dilakukan dalam jangka waktu yang panjang.

Berikut merupakan tahap karir menurut Mathis (2016):

1. Tahap Pertumbuhan

Tahap ini berlangsung kurang lebih dari saat lahir hingga seseorang berusia 14 tahun. Tahap ini merupakan periode dimana seseorang mengembangkan suatu

citra pribadi dan mengidentifikasi dirinya serta berinteraksi dengan orang lain seperti keluarga, kawan dan guru.

2. Tahap Eksplorasi

Tahap ini berlangsung kurang lebih saat seseorang berusia 15-24 tahun. Dalam tahap ini seseorang berusaha menggali berbagai alternatif keahlian secara serius dengan upaya menbanding-bandingkan alternatif tersebut dengan hal-hal yang telah dipelajarinya dan tentang minat serta kemampuannya sendiri di sekolah, aktivitas waktu senggang dan hobi.

3. Tahap Pematapan

Tahap ini berlangsung sejak seseorang berusia 24-44 tahun. Tahap ini merupakan inti kehidupan kerja setiap orang pada umumnya. Tahap pematapan ini terdiri dari 3 sub-tahap, yaitu:

a). Sub-tahap Percobaan (25-30 tahun)

Selama tahap ini seseorang akan menentukan apakah bidang pekerjaan yang dipilih cocok atau tidak. Apabila tidak cocok maka kemungkinan seseorang tersebut akan mengupayakan untuk berganti pekerjaan.

b). Sub-tahap Stabilisasi (30-40 tahun)

Pada tahap ini seseorang akan merencanakan karir secara lebih eksplisit untuk menentukan urutan promosi, perubahan pekerjaan, dan/atau aktivitas pendidikan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

c). Sub-tahap Krisis Karir Pertengahan (40-44 tahun)

Pada tahap ini seseorang sering melakukan penilaian kembali mengenai kemajuan dalam hubungannya dengan ambisi dan tujuan semula. Munculnya perasaan tidak akan dapat mencapai cita-cita atau setelah

melakukan hal yang sudah direncanakan ternyata hasil yang dicapai tidak sesuai dengan harapan. Pada tahap ini seseorang harus memutuskan sejauh mana kadar pentingnya pekerjaan dan karir dalam kehidupannya.

4. Tahap Pemeliharaan

Tahap ini berlangsung antara usia sekitar 45-65 tahun. Dalam tahap ini seseorang telah menciptakan suatu tempat dalam dunia kerja dan semua upaya umumnya diarahkan untuk mengamankan tempat tersebut.

5. Tahap Kemunduran

Pada saat usia pensiun semakin dekat, banyak orang harus menerima keadaan menurunnya level kekuasaan dan tanggung jawab. Pada masa ini seseorang harus belajar menerima dan mengembangkan peran baru seperti menjadi mentor atau orang kepercayaan bagi yang lebih muda.

Berdasarkan beberapa pengertian masa kerja di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa masa kerja adalah jangka waktu seseorang yang telah bekerja pada kantor, badan dan sebagainya.

2.4. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, Pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan "negeri" berarti negara atau pemerintah. Maka Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki arti sebagai orang yang bekerja pada pemerintah atau negara (Poerwadarminta, 1986). Suharno (2008) menyatakan bahwa pegawai merupakan orang yang ditugaskan untuk bekerja dalam suatu perusahaan untuk melaksanakan kegiatan operasional perusahaan. Pegawai bekerja untuk digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi, tanpa kehadiran pegawai maka organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti.

Dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang termuat dalam Pasal 1 ayat (1), (2) dan (3) menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sebuah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Negara merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangundangan. Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, disingkat dengan pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

2.5. Perbedaan Komitmen Organisasi Pegawai Berdasarkan Usia dan Masa Kerja

2.5.1. Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Usia

Pada masa usia dewasa awal seseorang akan cenderung mencoba berbagai pekerjaan untuk menentukan mana yang paling sesuai untuk memenuhi berbagai kebutuhan mereka dan yang akan memberi kepuasan yang lebih permanen (Hurlock, 2010). Seseorang yang berada pada masa dewasa awal cenderung menginginkan melakukan pekerjaan yang dapat membuat diri mereka berkembang (aktif).

Pada masa dewasa awal seseorang akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila ia duduk dalam jabatan yang mempunyai wewenang lebih daripada yang lainnya. Pada masa ini seseorang juga cenderung merasa puas apabila pekerjaannya menuntut banyak kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan tingkat kemampuan, pendidikan dan impiannya. Meningkat atau tidaknya gaji

yang diterima juga mempengaruhi kepuasan serta penyesuaian diri dalam bekerja. Apabila tuntutan-tuntutan pada masa dewasa awal tersebut dapat terpenuhi dan karyawan dapat melakukan penyesuaian diri dengan baik maka akan muncul kepuasan kerja yang mengakibatkan meningkatnya komitmen karyawan terhadap perusahaan (Hurlock, 2010).

Menurut Yi-Ching Chen *et al.* (2012), masa dewasa awal dalam hal ini adalah termasuk usia menjadi salah satu faktor yang memberikan pengaruh baik terhadap kinerja dan juga komitmen organisasional seorang karyawan pada perusahaan.

2.5.2. Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Masa Kerja

Komitmen organisasi dapat muncul dan dilihat pada karyawan melalui masa kerja. Masa kerja diartikan sebagai jangka waktu atau lama karyawan bekerja pada suatu organisasi/perusahaan. Masa kerja ditinjau dari berapa lama karyawan telah mengabdikan dirinya untuk bekerja pada perusahaan dan juga terkait dengan hubungan antara karyawan dengan perusahaan (Kurniawati, 2014).

Nitisemito (2016) menyatakan bahwa masa kerja adalah lama karyawan yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan yang merupakan tempatnya bekerja. Kreitner & Knicki (2009) menyatakan bahwa masa kerja yang lebih lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa nyaman berada di dalam organisasi. Kenyamanan ini disebabkan disebabkan karyawan telah mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dengan waktu yang lama, sehingga karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan.

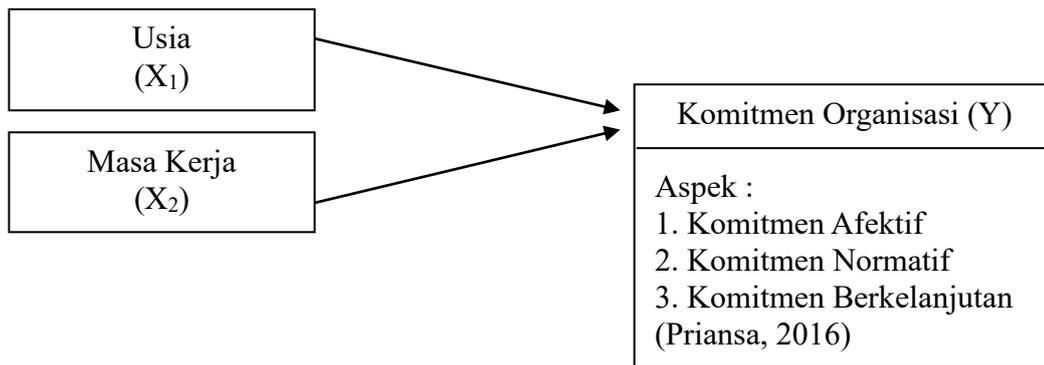
Penelitian Desa (2008), menyatakan bahwa karyawan dengan masa kerja selama kurang dari atau sama dengan tiga tahun akan memiliki kecenderungan

untuk berpindah kerja (*turnover*). Menurut Robbins & Judge (2017), yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit akan memunculkan intensi *turnover* yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama.

Penelitian Ayuni dan Khoirunnisa (2021) menyatakan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja pada karyawan di PT. "X" di Sidoarjo.

2.6. Kerangka Konseptual

Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja anggota organisasi, apabila anggota tidak memiliki komitmen terhadap organisasi hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turn over*) pegawai. Sebaliknya, pegawai dengan komitmen organisasi yang rendah akan menghasilkan tingginya tingkat absen, sering datang terlambat, tingkat kedisiplinan yang rendah, prestasi kerja yang menurun, serta tingginya tingkat keluar-masuk (*turn over*) pegawai (Yuwono, dkk., 2005). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, salah satu diantaranya adalah karakteristik individu yang terdiri dari usia, jenis kelamin, masa kerja. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah usia dan masa kerja. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif deskriptif (Sudjana dan Ibrahim, 2009).

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa penelitian survey merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.” Penelitian survei dilakukan untuk membuat generalisasi dari sebuah pengamatan dan hasilnya akan lebih akurat. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan memberikan kuesioner.

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Variabel bebas terdiri dari usia pegawai (X_1) dan masa kerja pegawai (X_2), sedangkan variabel terikat adalah komitmen organisasi pegawai.

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional pada penelitian ini adalah :

1. Usia

Usia merupakan lama waktu hidup responden penelitian dari awal kelahiran sampai pada saat penelitian ini dilakukan yang diperoleh melalui pengisian data identitas pada kuesioner penelitian. Usia pada penelitian ini dikelompokkan ke dalam 2 kelompok yaitu usia < 40 tahun dan ≥ 40 tahun.

2. Masa Kerja

Lama kerja merupakan lamanya karyawan bekerja bagi perusahaan yang diperoleh melalui pengisian data identitas pada kuesioner penelitian. Masa kerja pada penelitian ini dikelompokkan ke dalam 2 kelompok masa kerja yaitu masa kerja < 10 tahun dan masa kerja ≥ 10 tahun.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keinginan pegawai untuk tetap bekerja pada suatu instansi/organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai organisasi serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi diungkap melalui skala komitmen organisasi yang dibuat berdasarkan aspek-aspek yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan (Priansa, 2016). Semakin tinggi nilai skor yang dihasilkan dalam skala ini, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan dan sebaliknya.

Dalam penyusunan skripsi ini, variabel komitmen organisasi diukur berdasarkan skala Likert. Semakin tinggi skor komitmen organisasi menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi pegawai yang bersangkutan pada organisasi/

instansi juga semakin tinggi. Sebaliknya jika semakin rendah skor komitmen organisasi menunjukkan semakin rendah komitmen pegawai yang bersangkutan pada organisasi.

3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018), pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi adalah objek penelitian sebagai sasaran untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Baman yang berjumlah 39 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018), pengertian sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili. Dengan jumlah populasi yang sedikit maka sampel pada penelitian ini adalah metode sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 39 responden dimana semua populasi digunakan sebagai sampel.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan skala Likert (Azwar, 2007). Dalam pernyataan ini bojek sikap untuk mengikat sikap setuju atau tidak setuju terhadap suatu objek sosial. Selanjutnya subjek diminta untuk menjawab aitem-aitem pernyataan yang dirumuskan secara *favourable* dan *unfavourable* tentang komitmen organisasi. Jawaban dalam setiap skala dinyatakan dalam 4 kategori yang dimodifikasi tanpa jawaban ragu-ragu. Hal tersebut dilakukan penulis dengan alasan bahwa dengan adanya kategori jawaban ragu-ragu bisa mempunyai arti ganda (belum dapat memutuskan jawaban atau netral), dan menimbulkan kecenderungan untuk menjawab di tengah (*central tendency effect*) terutama bagi subjek yang tidak yakin pada jawaban yang pasti.

Dalam penelitian ini komitmen organisasi diukur menggunakan metode skala *Sumated Rating Method* yang terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai). Metode ini menggunakan respon subjek penelitian sebagai dasar penentuan skalanya. Skala disusun dari pernyataan *favourable* dan *unfavourable* dan skor untuk skala *favourable* yaitu SS = 4, S = 3, TS = 2, dan STS = 1. Sedangkan untuk skala *unfavourable* yaitu SS = 1, S = 2, TS = 3, dan STS = 4. skor total untuk tiap-tiap subjek diperoleh dengan cara menjumlahkan semua skor butir yang diperoleh subjek. Aitem-aitem *favorable* adalah aitem-aitem yang mendukung terbentuknya komitmen karyawan pada organisasi. Aitem-aitem *unfavorable* adalah aitem-aitem yang tidak mendukung terbentuknya komitmen karyawan pada organisasi.

3.6. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2016). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas internal dengan menggunakan analisis butir yaitu dengan landasan bahwa analisis butir dilakukan dengan didahului suatu asumsi bahwa instrumen dapat dikatakan valid jika setiap butir yang membentuk instrumen tersebut sudah valid (Arikunto, 2016). Validitas instrumen diukur dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan jumlah skor seluruh butir. Koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total yang diperoleh tinggi, maka butir dalam instrumen dikatakan valid, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengambil data. Untuk menghitung validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 22, dengan kriteria pernyataan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat

dipercaya atau yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23. Kriteria pengujian yaitu jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti instrumen dikatakan reliabel dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti instrumen dikatakan tidak reliabel.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Distribusi data tidak normal terdapat nilai ekstrem data yang diambil. Ada dua cara yang dapat digunakan untuk uji normalitas yaitu:

a. Analisis Grafik

Normalitas data dapat dilihat melalui penyebaran titik pada sumbu diagonal dari P-Plot atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut: Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Apabila data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016).

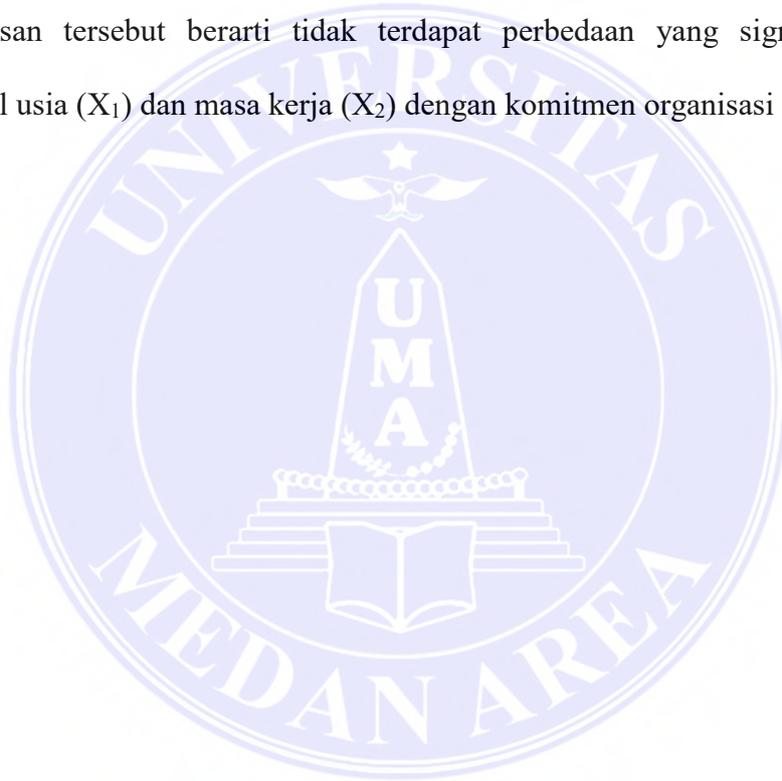
b. Analisis Statistik

Pengujian normalitas yang didasarkan pada uji statistik non parametrik *Kolmogorof-Smirnov* (K-S). Dimana bila pada hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 ($\alpha=5\%$, tingkat signifikan) maka data berdistribusi normal.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji statistik *independent t-test* untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, yaitu mengetahui ada atau tidaknya

perbedaan antara komitmen organisasi pegawai berdasarkan usia dan masa kerja. Pengujian statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS 22.0 for Windows*. Jika nilai signifikansi yang didapat adalah kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Keputusan tersebut berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Akan tetapi jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) maka diambil keputusan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Keputusan tersebut berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel usia (X_1) dan masa kerja (X_2) dengan komitmen organisasi (Y).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Terdapat perbedaan komitmen organisasi pegawai berdasarkan usia pegawai pada Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Bambi, Kabupaten Serdang Bedagai, dimana pegawai dengan usia lebih matang (≥ 40 tahun) memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan usia yang lebih muda (< 40 tahun). Jumlah pegawai dengan usia ≥ 40 tahun sebanyak 17 orang dengan rata-rata komitmen organisasi sebesar 193,29, sedangkan usia < 40 tahun sebanyak 22 orang dengan rata-rata komitmen organisasi sebesar 184,96.
2. Terdapat perbedaan komitmen organisasi pegawai berdasarkan masa kerja pada Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Bambi, Kabupaten Serdang Bedagai, dimana pegawai dengan masa kerja yang lebih lama (≥ 10 tahun) memiliki komitmen pegawai yang lebih tinggi dibandingkan dengan masa kerja yang lebih singkat (< 10 tahun). Jumlah pegawai dengan masa kerja ≥ 10 tahun sebanyak 20 orang dengan rata-rata komitmen organisasi sebesar 194,15, sedangkan masa kerja < 10 tahun sebanyak 19 orang dengan rata-rata komitmen organisasi sebesar 182,74.

5.2. Saran

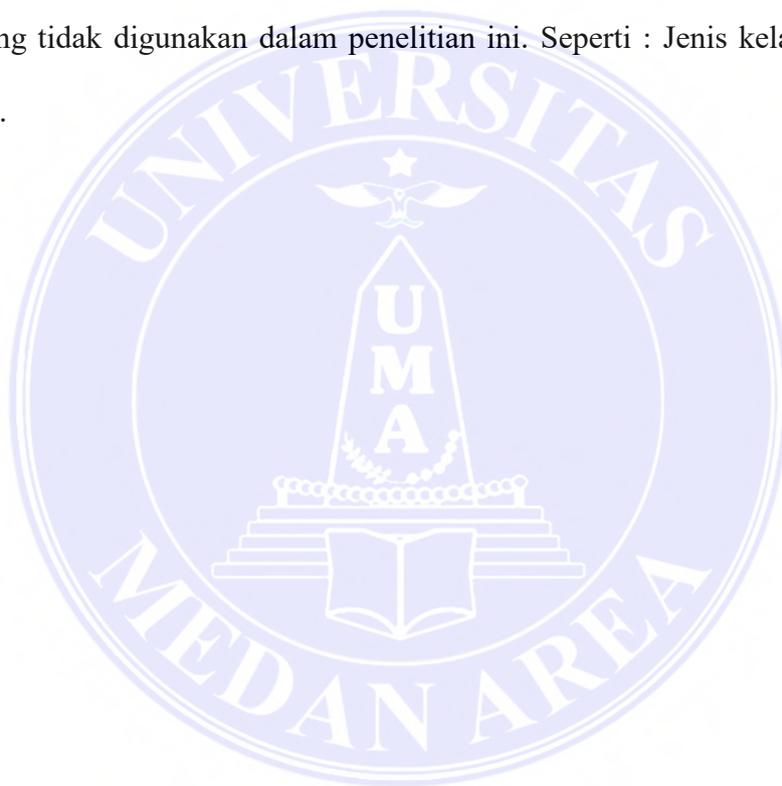
1. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan umur pegawai di Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, sehingga penelitian dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi

Kantor Kepala Desa Bakaran Batu untuk peningkatan komitmen organisasi dari setiap pegawai yang bekerja di sana. Peningkatan komitmen kerja dapat dilakukan dengan membantu segala permasalahan pegawai yang bekerja sesuai dengan permasalahan yang belum terpecahkan. Bagi pegawai yang lama disarankan untuk selalu menjaga komitmen organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Seperti : Jenis kelamin, suku dan lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Andini, F. (2015). Risk Factory of Low Back Pain in Workers. J Majority. Vol.4 No.1. Januari 2015.
- Ayuni, A. Q. dan R. N. Khoirunnisa. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* Vol 8 (1) : 84 – 98.
- Azwar, Sy. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayuni, A. Q. dan R. N. Khoirunnisa. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* Volume 08. Nomor 01 : 84 – 98.
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Desa, M. S. (2008). *Pengaruh Sosio Demografi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Keinginan Pindah Kerja Bidan di Kabupaten Serdang Bedagai*. (Magister Tesis), Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiyani, M. I., Karmiyati, D. dan Ingarianti, T. M. (2012). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Masa Kerja Karyawan. Research Report, 157-175.
- Hadiyani, Martha Indah. (2013). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan. *Jurnal Online Psikologi*. 1 (1). Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Herviani, B. Y. A. W. (2019). Hubungan Antara Usia, Lama Kerja dan Komitmen Organisasi pada Karyawati Bank X Cabang Magelang. Skripsi. Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Hurlock, E. B. (2010). *Psikologi Perkembangan*. Edisi kelima. Alih bahasa: Istiwidayanti dan Soedjarwo. Jakarta: Erlangga.
- Imanni, Rifty Nur dan Andre Dwijanto Witjaksono. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 2 Nomor 3, Juli 2014: 1080-1094.

- Koesindratmono, F. (2011). Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). Korespondensi: Berlian Gressy Septarini, Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Kreitner, R., & Knicki, A. (2009). *Organizational Behavior* (9 ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa Kerja dengan Job Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 311-324.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mathis, R dan Jackson, W. (2016). *Human Resources Development* (Track MBA series/terjemahan). Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Mowday, R.T., R.M. Steers, dan L.W. Porter (1979), "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14 (April), pp. 224-47.
- Nitisemito Alex S. (2016). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Poerwadarminta, W.J.S. (1986). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Purnomo. A. (2015). Hubungan Antara Usia dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Sapta Sari Tama di Jakarta. *Jurnal Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta*. Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behavior*,. Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta,. Salemba Empat.pat.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Suma'mur. (2009). *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : CV Sagung Seto.
- Santrock, J. W. (1999). *A Topical Approach to Life Span Development*. New York : McGrawHill Companies, Inc.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sopiah. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : CV. Andi Ofset.

- Sudjana. (2004). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sudjana, N. dan Ibrahim. (2009). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung. : Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharno. (2008). *Prinsip-prinsip Dasar Kebijakan Pablik*. Yogyakarta : UNY Press
- Sutrisno, E. (2017). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Yi - Ching Chen, M., Shui Wang, Y., & Sun, V. (2012). Intellectual Capital And Organizational Commitment. *Personnel Review*, 41(3), 321–339.
- Yuwono, I., Suhariadi, F., Handoyo, S., Fajrianti., Muhamad. B.S., Septarini, B.S. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI USIA DAN MASA KERJA PADA PEGAWAI KANTOR KEPALA DESA BAKARAN BATU, KECAMATAN SEI BAMBAN

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan pandangan Bapak/Ibu. Diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan yang tak bernilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Medan, Januari 2023

Peneliti,

PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis, dimohon bantuannya untuk menjawab dengan jujur;
2. Jawablah semua pernyataan yang telah tersedia dengan memberikan tanda (√)

SS	= Sangat Setuju
S	= Setuju
TS	= Tidak Setuju
STS	= Sangat Tidak Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

- Jenis Kelamin :
- Usia :

KUESIONER

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	<i>Affective commitment</i>				
	Favourable				
1	Instansi tempat saya bekerja memiliki arti penting bagi pribadi saya.				
2	Masalah organisasi di tempat saya bekerja merupakan masalah saya juga.				
3	Saya merasa nyaman mendiskusikan organisasi tempat saya bekerja sekarang dengan orang luar.				
4	Saya selalu bekerja lebih baik agar tetap tinggal dalam organisasi.				
5	Saya merasa memiliki keluarga baru di dalam organisasi ini				
6	Saya merasa bangga menjadi bagian organisasi				
7	Saya merasa berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini				
8	Saya memiliki rasa suka dan duka terhadap organisasi ini				
9	Saya merasakan "rasa memiliki" yang kuat terhadap organisasi ini				
10	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini.				
	Unavourable				
11	Saya merasa tidak bagian dari organisasi tempat saya bekerja sekarang.				
12	Saya tidak memiliki keterikatan emosional dengan organisasi tempat saya bekerja.				
13	Saya tidak memiliki perasaan memiliki yang kuat terhadap organisasi di tempat saya bekerja.				
14	Saya tidak semangat bekerja dan tidak ingin tinggal dalam waktu lama dalam organisasi.				
15	Saya tidak merasa bagian dari keluarga organisasi.				
16	Saya kurang bangga menjadi bagian dari organisasi.				
17	Saya ingin mencari pekerjaan lain.				
18	Saya tidak begitu peduli dengan keadaan tempat saya bekerja..				
19	Saya tidak merasakan "rasa memiliki" pada organisasi ini.				
20	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini				
	<i>Continuance Commitment</i>				
	Favourable				
21	Saya merasa berat untuk meninggalkan organisasi di tempat saya bekerja meskipun ingin melakukannya.				

22	Saya merasa terganggu bila harus meninggalkan organisasi tempat saya bekerja sekarang.				
23	Bahan pertimbangan saya untuk pindah bekerja dari tempat saya sekarang sangat sedikit.				
24	Meningggalkan tempat saya bekerja sekarang akan membuat konsekuensi yang serius, karena sedikitnya pilihan pekerjaan.				
25	Berkeingin tetap tinggal karena kebutuhan gaji				
26	Berkeingin tetap tinggal karena keuntungan yang didapat				
27	Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar				
28	Merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali				
29	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang				
30	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini				
	Unfavourable				
31	Saya tidak merasa kuatir, jika saya harus keluar dari organisasi meskipun tidak punya cadangan pekerjaan lain.				
32	Tidak merasa rugi jika harus meninggalkan pekerjaan di tempat kerja saya sekarang.				
33	Saya tidak percaya semua orang selalu setia pada setia pada organisasi.				
34	Pindah bekerja ke organisasi lain bukan merupakan pelanggaran etika dalam pekerjaan.				
35	Tidak berkeinginan untuk berlama-lama tinggal jika ada pekerjaan lain.				
36	Tidak memiliki keinginan yang kuat untuk tetap tinggal karena gaji yang kecil.				
37	Masih memiliki pekerjaan lain jika keluar dari organisasi.				
38	Tidak terlalu berat untuk keluar dari organisasi.				
39	Tidak terlalu sulit mendaptkan pekerjaan dan penghasilan jika harus keluar dari organsasi.				
40	Saya tidak terlalu rugi untuk meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan baru.				
	<i>Normative Commitment</i>				
	Favourable				
41	Saya sangat senang menghabiskan sisa karir saya bekerja di organisasi tempat bekerja saya sekarang.				
42	Alasan saya tetap bekerja pada organisasi tempat saya bekerja sekarang adalah karena tanggung jawab moral.				
43	Saya bekerja di organisasi tempat saya bekerja sekarang karena kebutuhan.				
44	Jika mendapatkan tawaran bekerja di organisasi lain, saya berasa bersalah untuk meninggalkan organisasi.				

45	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan				
46	Masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar				
47	Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini				
48	Yakin terhadap organisasi ini				
49	Saya merasa organisasi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.				
50	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.				
	Unfavourable				
51	Saya merasa akan mudah mendapatkan pekerjaan untuk organisasi lain.				
52	Saya tidak percaya seseorang ingin tetap bekerja pada suatu organisasi karena tanggung jawab moral.				
53	Saya bekerja di organisasi tempat saya bekerja karena terpaksa.				
54	Jika mendapatkan tawaran bekerja di organisasi lain akan langsung menerimanya.				
55	Saya tidak terlalu memiliki komitmen dalam organisasi saat ini.				
56	Tidak memiliki tanggung jawab lagi dalam organisasi jika harus keluar.				
57	Tidak berkeinginan menghabiskan karir di organisasi.				
58	Tidak yakin tetap pada organisasi				
59	Saya merasa organisasi tidak terlalu memiliki jasa pada hidup saya.				
60	Saya telah memberikan kontribusi yang banyak pada organisasi.				

Lampiran 2. Hasil Tabulasi Kuesioner Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kepala Desa Bakaran Batu, Kecamatan Sei Baman

No.	Pernyataan																			
	<i>Affective Commitment</i>																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	3	3	3	4	4	4	1	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2
3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3
4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4
5	4	3	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3
6	2	4	4	3	4	3	3	1	3	4	4	3	3	3	2	3	4	1	3	4
7	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	2	2	3	2	4	4	2	4	2
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
9	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
10	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2
11	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
12	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	4	2
13	2	4	4	3	3	4	4	3	1	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2
14	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3
15	4	4	4	4	2	4	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3
16	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3
17	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3
18	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	4
19	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	2
20	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3
21	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	2	4	2	3	4	3	3
22	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3
23	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2
24	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	3	1	4	3	2
25	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	1	2	3	3
27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	1	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	2	4	3
29	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	2
30	4	3	4	3	4	4	4	3	1	1	3	2	2	4	2	3	2	3	3	2
31	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	4	2	1	3	3	4	2	4	3	2
32	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	4	3
33	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4
34	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4
35	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3
36	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3
37	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	2
38	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3
39	4	3	4	3	4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4

Lampiran 1. Lanjutan

No.	Pernyataan																			
	<i>Continuance Commitment</i>																			
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2
3	4	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
4	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	3	4	2	2	3	3
5	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3
6	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2
7	4	3	4	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
8	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	4	2	3	4	4	3	2	4
9	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
10	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4
11	3	3	4	3	4	2	3	2	4	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3
12	2	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	2	4	2	3
13	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	1	3	3	4
14	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	4	4	2	3	4	3
15	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2
16	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3
17	4	3	3	4	2	3	3	4	1	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3
18	4	4	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3
19	4	3	4	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4
20	3	2	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4
21	2	3	4	4	3	3	4	2	3	1	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3
22	3	4	4	3	2	2	4	3	4	2	2	2	3	4	2	3	4	3	3	2
23	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3
24	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	4	2	3	3	4
25	2	3	2	4	2	2	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3
26	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3
27	4	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
28	4	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	3	2	3
29	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
30	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3
31	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
32	4	2	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3
33	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	2	2	4	3	3	2	3
34	2	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3
35	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	4	4	3	4	3	2	2
36	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3
37	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4
38	4	3	2	3	3	3	4	3	4	1	3	4	4	3	4	2	2	4	3	3
39	4	3	4	2	2	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4

Lampiran 1. Lanjutan

No.	Pernyataan																			
	Normative Commitment																			
	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
1	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
7	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
8	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	2	2	3	2
9	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
10	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	2
11	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
12	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
13	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
14	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3
15	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	2	4
16	3	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4
17	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3
18	3	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2
19	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
20	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
21	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4
22	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
23	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2
24	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
25	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
26	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
27	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
28	2	4	2	4	3	2	3	3	4	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3
29	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4
30	3	4	2	2	2	1	2	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4
31	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4
32	4	3	3	3	2	3	4	3	2	1	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4
33	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3
34	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
35	3	2	1	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2
36	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3
37	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3
38	2	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2
39	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Aitems
.654	60

Aitem Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Aitem1	3.6923	.65510	39
Aitem2	3.6667	.47757	39
Aitem3	3.8462	.36552	39
Aitem4	3.5641	.50236	39
Aitem5	3.6923	.52082	39
Aitem6	3.7692	.48458	39
Aitem7	3.7692	.48458	39
Aitem8	3.0513	.79302	39
Aitem9	2.6923	.83205	39
Aitem10	3.1538	.87475	39
Aitem11	3.2821	.75911	39
Aitem12	2.8462	.74475	39
Aitem13	2.9744	.84253	39
Aitem14	3.1026	.71800	39
Aitem15	3.2308	.84173	39
Aitem16	2.8718	.73196	39
Aitem17	2.8462	.93298	39
Aitem18	3.1538	.87475	39
Aitem19	3.2821	.55954	39
Aitem20	2.7949	.73196	39
Aitem21	3.5385	.68234	39
Aitem22	2.9744	.62774	39
Aitem23	3.1282	.76707	39
Aitem24	2.9744	.70663	39

Aitem25	2.8205	.75644	39
Aitem26	3.1026	.75376	39
Aitem27	3.1538	.67037	39
Aitem28	3.1538	.70854	39
Aitem29	3.2051	.89382	39
Aitem30	2.7436	.81815	39
Aitem31	3.0000	.76089	39
Aitem32	3.0513	.72361	39
Aitem33	3.2308	.70567	39
Aitem34	3.0769	.80735	39
Aitem35	3.1538	.67037	39
Aitem36	3.1538	.67037	39
Aitem37	2.9231	.80735	39
Aitem38	2.9487	.64680	39
Aitem39	2.9231	.70280	39
Aitem40	3.0769	.62343	39
Aitem41	3.0769	.70280	39
Aitem42	3.1282	.61471	39
Aitem43	3.0256	.77755	39
Aitem44	3.2564	.71517	39
Aitem45	3.0513	.68628	39
Aitem46	3.0513	.75911	39
Aitem47	3.1795	.64367	39
Aitem48	3.0513	.64680	39
Aitem49	2.9231	.57968	39
Aitem50	2.8974	.71800	39
Aitem51	2.8462	.62989	39
Aitem52	2.8205	.68333	39
Aitem53	3.4103	.81815	39
Aitem54	3.2821	.79302	39
Aitem55	3.2051	.83286	39
Aitem56	3.2564	.75107	39
Aitem57	3.2051	.76707	39
Aitem58	3.2051	.76707	39
Aitem59	3.1026	.71800	39
Aitem60	3.0000	.76089	39

Aitem-Total Statistics

	Scale Mean if Aitem Deleted	Scale Variance if Aitem Deleted	Corrected Aitem- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Aitem Deleted
Aitem1	184.8974	87.200	-.070	.661
Aitem2	184.9231	85.652	.101	.652
Aitem3	184.7436	85.827	.120	.652
Aitem4	185.0256	83.868	.289	.645
Aitem5	184.8974	83.884	.275	.645
Aitem6	184.8205	86.151	.043	.654
Aitem7	184.8205	85.414	.126	.651
Aitem8	185.5385	89.518	-.225	.672
Aitem9	185.8974	81.726	.290	.640
Aitem10	185.4359	83.252	.173	.648
Aitem11	185.3077	81.692	.328	.639
Aitem12	185.7436	83.143	.227	.645
Aitem13	185.6154	81.453	.303	.639
Aitem14	185.4872	83.204	.233	.645
Aitem15	185.3590	83.236	.184	.647
Aitem16	185.7179	81.734	.340	.638
Aitem17	185.7436	87.459	-.089	.667
Aitem18	185.4359	86.516	-.031	.662
Aitem19	185.3077	83.692	.270	.645
Aitem20	185.7949	81.273	.376	.636
Aitem21	185.0513	89.103	-.217	.669
Aitem22	185.6154	87.401	-.087	.661
Aitem23	185.4615	89.202	-.208	.671
Aitem24	185.6154	89.032	-.207	.669
Aitem25	185.7692	87.603	-.099	.664
Aitem26	185.4872	83.993	.160	.649
Aitem27	185.4359	86.568	-.019	.659
Aitem28	185.4359	84.568	.131	.651
Aitem29	185.3846	90.348	-.257	.677
Aitem30	185.8462	85.713	.026	.658
Aitem31	185.5897	82.196	.290	.641
Aitem32	185.5385	84.360	.142	.650
Aitem33	185.3590	83.657	.203	.647
Aitem34	185.5128	85.204	.062	.655
Aitem35	185.4359	84.463	.151	.650
Aitem36	185.4359	84.726	.130	.651
Aitem37	185.6667	81.333	.329	.638
Aitem38	185.6410	84.710	.138	.650
Aitem39	185.6667	83.702	.201	.647
Aitem40	185.5128	83.677	.237	.645
Aitem41	185.5128	83.046	.253	.644

Aitem42	185.4615	87.255	-.075	.661
Aitem43	185.5641	88.568	-.164	.668
Aitem44	185.3333	86.439	-.013	.659
Aitem45	185.5385	88.518	-.171	.667
Aitem46	185.5385	85.518	.048	.656
Aitem47	185.4103	86.248	.009	.657
Aitem48	185.5385	84.360	.168	.649
Aitem49	185.6667	85.912	.049	.654
Aitem50	185.6923	86.692	-.032	.660
Aitem51	185.7436	81.511	.428	.636
Aitem52	185.7692	81.130	.421	.635
Aitem53	185.1795	77.309	.611	.618
Aitem54	185.3077	79.166	.495	.627
Aitem55	185.3846	79.296	.457	.629
Aitem56	185.3333	80.018	.461	.631
Aitem57	185.3846	81.032	.373	.636
Aitem58	185.3846	80.085	.444	.631
Aitem59	185.4872	80.046	.484	.630
Aitem60	185.5897	84.301	.136	.650

Lampiran 4. Hasil Uji Independent Sampel t-test Hubungan Usia dengan Komitmen Organisasi

t-Test

Group Statistics

	Kelompok	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Komitmen Organisasi	Kelompok A	22	184.955	10.1769	2.1697
	Kelompok B	17	193.294	5.3358	1.2941

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
								95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Komitmen Organisasi	Equal variances assumed	2.001	.166	-3.063	37	.004	-8.3396	2.7228	-13.8565	-2.8227
	Equal variances not assumed			-3.301	33.101	.002	-8.3396	2.5263	-13.4789	-3.2003

Keterangan :

Kelompok A = Usia < 40 tahun

Kelompok B = Usia ≥ 40 tahun

Lampiran 5. Hasil Uji Independent Sampel t-test Hubungan Masa Kerja dengan Komitmen Organisasi

t-Test

Group Statistics

	Kelompok	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Komitmen Organisasi	Kelompok A	19	182.737	9.3976	2.1560
	Kelompok B	20	194.150	4.8043	1.0743

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
								95% Confidence Interval of the Difference		
			F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower
Komitmen Organisasi	Equal variances assumed	2.618	.114	-4.812	37	.000	-11.4132	2.3719	-16.2191	-6.6072
	Equal variances not assumed			-4.738	26.500	.000	-11.4132	2.4088	-16.3600	-6.4664

Keterangan :

Kelompok A = Masa kerja < 10 tahun

Kelompok B = Masa kerja \geq 10 tahun