

GAMBARAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DI PDAM TIRTANADI MEDAN

SKRIPSI

OLEH:

**M. ADLISTI FADILLAH
168600268**



**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 27/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)27/10/23

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Gambaran Komitmen Organisasi pada Karyawan di PDAM
Tirtanadi Medan

Nama : M. Adlisti Fadillah

NPM : 16.860.0268

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh,
Komisi Pembimbing



Nafeesa. S.Psi. M.Psi
Pembimbing



Prof. Hasamuddin. Ph.D
Dekan



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

Tanggal Lulus : 1 September 2023

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 1 September 2023



M. Adlisti Fadillah
16.860.0268

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : M. Adlisti Fadillah
NPM : 16.860.0268
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty- Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Gambaran Komitmen Organisasi pada Karyawan di PDAM Tirtanadi Medan”

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Nonekklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 1 September 2023
Yang menyatakan



M. Adlisti Fadillah
16.860.0268

GAMBARAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DI PDAM TIRTANADI MEDAN

Oleh:

M. ADLISTI FADILLAH

16.860.0268

ABSTRAK

FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui gambaran komitmen organisasi pada karyawan di PDAM Tirtanadi Medan. Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008), mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek yang mencirikan komitmen kerja, antara lain aspek komitmen afektif, aspek komitmen berkelanjutan, dan aspek komitmen normatif. Aspek komitmen afektif merupakan perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi, aspek komitmen berkelanjutan berkaitan dengan nilai ekonomis yang didapat seorang karyawan, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu perusahaan karena mendapat keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan karyawan tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan lain, dan aspek komitmen normatif berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Adapun skala yang digunakan adalah skala aspek dengan menggunakan skala *Likert*, berisi 53 aitem. *Validitas Corrected Item-Total Correlation* < 0,300. Dan 45 aitem lainnya valid karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* > 0,300. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Arikunto (2002) untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100. Jumlah sampel sebanyak 76 orang karyawan di PDAM Tirtanadi Medan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* adalah 0,934. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh bahwa persentase aspek komitmen afektif sebesar 47%, persentase aspek komitmen berkelanjutan sebesar 29%, dan persentase aspek komitmen normatif sebesar 24%.

Kata Kunci: *Karyawan, Komitmen Organisasi, Aspek Komitmen.*

DESCRIPTION OF ORGANISATIONAL COMMITMENT IN EMPLOYEES AT PDAM TIRTANADI MEDAN

M. ADLISTI FADILLAH

16.860.0268

ABSTRACT

FACULTY OF PSYCHOLOGY, MEDAN AREA UNIVERSITY

This research is a descriptive quantitative study that aims to determine the description of organisational commitment in employees at PDAM Tirtanadi Medan. Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge (2008), revealed that there are three aspects that characterise work commitment, including aspects of affective commitment, aspects of continuous commitment, and aspects of normative commitment. The affective commitment aspect is the emotional feelings and beliefs of members/employees towards the values and goals of the company, a sense of belonging to the organisation, and a sense of involvement in the organisation, the sustainable commitment aspect relates to the economic value obtained by an employee, which means that someone chooses to stay with a company because they get certain benefits, compared to the employee leaving or moving to another company, and the normative commitment aspect relates to the desire to stay with the organisation for moral or ethical reasons. The scale used is an aspect scale using a Likert scale, containing 53 items. Validity Corrected Item-Total Correlation <0.300. And the other 45 items are valid because the Corrected Item-Total Correlation validity score is > 0.300. This study uses a sampling method using the Arikunto formula (2002) to determine the sample size when the subject is less than 100. The sample size was 76 employees at PDAM Tirtanadi Medan. The reliability test results show that the Cronbach Alpha value is 0.934. Based on the results of the analysis conducted, it is found that the percentage of affective commitment aspects is 47%, the percentage of sustainable commitment aspects is 29%, and the percentage of normative commitment aspects is 24%.

Keywords: *Employees, Organisational Commitment, Aspects of Commitment.*

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan pada tanggal 2 Agustus 1996 dari ayah Alm. Ady R.F. Harboy dan ibu Lisdaniar Siregar, SE. Penulis merupakan anak tunggal. Tahun 2014 penulis lulus dari SMA Swasta Harapan-3 dan pada tahun 2016 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Gambaran Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di PDAM Tirtanadi Medan”.

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

1. Drs. H. Erwin Siregar, selaku Ketua Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi selaku ketua sidang meja hijau yang penulis hormati.
5. Ibu Nafeesa, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Sc selaku dosen penguji yang selalu berbaik hati kepada penulis.
7. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris dan Kepala Bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang telah memberikan saran dan berbaik hati kepada penulis.
8. Karyawan PDAM Tirtanadi Medan, terima kasih atas partisipasi dan waktunya untuk mengisi kuesioner penulis.
9. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi penulis dan para staff tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi penulis.
10. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2016 kelas pagi.
11. Semua pihak yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Medan

M. Adlisti Fadillah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iv
HALAMAN ABSTRAK/ABSTRACT	v
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Hipotesis Penelitian.....	6
1.5. Manfaat Penelitian	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Pengertian Karyawan	8
2.1.1 Karyawan	8
2.1.2 Fungsi dan Peranan Karyawan	9
2.2 Komitmen Organisasi	13
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	13
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	14
2.2.3 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi	18
2.2.4 Dimensi-Dimensi Komitmen Organisasi	20
2.3 Gambaran Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di PDAM Tirtanadi Medan	22
2.4 Kerangka Konseptual	24

III. METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	25
3.2 Bahan dan Alat	25
3.3 Metodologi Penelitian	25
3.3.1 Metode Pengumpulan Data	26
3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur	27
3.3.3 Metode Analisis Data.....	28
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	29
3.4.1 Populasi.....	29
3.4.2 Sampel	30
3.5 Prosedur Kerja	30
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Hasil.....	33
4.1.1 Hasil Coba Alat Ukur	33
4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif	34
4.2 Pembahasan	38
V. SIMPULAN DAN SARAN.....	41
5.1 Simpulan.....	41
5.2 Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1. Distribusi Butir-Butir Skala Gambaran Komitmen Organisasi Pada Karyawan Sebelum dan Sesudah Uji Coba	33
2. Uji Reliabilitas	33
3. Rangkuman Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi	34



DAFTAR GAMBAR

1. Grafik Komitmen Organisasi	35
2. Grafik Aspek Komitmen Afektif	36
3. Grafik Aspek Komitmen Berkelanjutan	37
4. Grafik Aspek Komitmen Normatif	38



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A. Skala Gambaran Komitmen Organisasi Pada Karyawan..	46
LAMPIRAN B. Skoring Gambaran Komitmen Organisasi Pada Karyawan.....	57
LAMPIRAN C. SPSS Gambaran Komitmen Organisasi Pada Karyawan..	60
LAMPIRAN D. Surat Penelitian.....	67



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai sesuai dengan visi misinya. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya fungsi manajemen yang baik. Kesuksesan sebuah perusahaan tidak terlepas dari kemampuan terbaik yang diberikan oleh para karyawannya. Namun, tidak semua karyawan di suatu perusahaan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya. Komitmen organisasional merupakan keterikatan emosional, pengidentifikasian dan keterlibatan pegawai terhadap satu institusi. Manfaat dari komitmen pegawai yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuknya pegawai, serta meningkatkan kualitas manajerial perusahaan. Ketika komitmen pegawai terhadap perusahaan sudah terbentuk maka pegawai akan memberikan kinerja yang optimal sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai. Bagi pegawai, memiliki komitmen yang tinggi dapat memberikan keuntungan bagi dirinya sendiri, seperti memperluas kesempatan. Sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Hal ini dikarenakan organisasi yang maju dan berkembang setiap saat mampu mengatasi masalah dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada. Aspek utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah aspek sumber daya manusia. Didalam

lingkungan kerja, karyawan sering memiliki persepsi atau penilaian apakah hasil yang diterima dari kontribusi karyawan terhadap organisasi sebanding atau tidak.

Robbins dan Judge (2011) menunjukkan hasil riset, komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Richard M. Steers (Sri Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri Weiner (dalam Coryanata, 2004). Rachmawati (2009) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan

proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Porter dan Mowdat (dalam Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Badriyah, M. (2015) mencoba mendefinisikan komitmen dalam organisasi sebagai suatu kadar kesetiaan anggota/karyawan/pegawai terhadap organisasi/perusahaannya yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi.

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008).

Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya. Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya. Komitmen organisasi secara umum diartikan sebagai identifikasi dan keterlibatan dari seseorang yang relatif kuat terhadap suatu organisasi. Sementara Robbins (2006), mengatakan bahwa komitmen organisasional sebagai suatu sikap dimana karyawan dapat

merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi. Namun, saat ini komitmen tidak hanya dianggap sebagai bentuk kesediaan karyawan untuk mau bertahan didalam organisasi dalam jangka waktu yang lama.

Penelitian dari Nguyen *et al.* (2014) ini mengeksplorasi aspek yang berpengaruh pada komitmen organisasi yaitu dukungan manajemen, lingkungan kerja, pengembangan karir, semangat kerja tim dan kompensasi pada karyawan bank di kota Ho Chi Minh City, Vietnam. Penelitian menemukan bahwa semua variabel berhubungan terhadap komitmen organisasi kecuali semangat tim. Penelitian ini untuk lebih mempertegas tentang pentingnya komitmen karyawan bank pada bank tempatnya bekerja agar mereka tidak mudah untuk beralih atau pindah ke bank lain.

Penelitian yang juga dilakukan oleh Rohail, Zaman, Ali, Waqas, Mukhtar, dan Parveen (2016), menghasilkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Jehanzeb *et al.* (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa ada pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan yaitu semakin tinggi komitmen organisasinya maka semakin rendah *turnover intention*. Adanya pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* yang negatif dan signifikan juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kumar *et al.* (2012).

Berdasarkan penelitian David Miner (dalam Sopiah, 2008) bahwa terdapat empat aspek yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja. Faktor personal yang di sebutkan menjadi salah satu faktor utamanya yaitu kepribadian. Hal ini yang menjadi dasar setiap orang sebelum menampakkan perilakunya termasuk juga

komitmen organisasinya. Karena kepribadian merupakan pembentuk kecenderungan perilaku manusia.

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi. Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan nilai ekonomis yang didapat seorang karyawan, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu perusahaan karena mendapat keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan karyawan tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Komitmen normatif berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Pada aspek ini, komitmen terbentuk dari perasaan karyawan yang merasa berkewajiban atau keharusan karyawan untuk tetap bertahan lebih dari orang lain.

PDAM Tirtanadi Medan adalah perusahaan yang memiliki karyawan yang banyak. Komitmen antara karyawan dan perusahaan tersebut aspek-aspek yang mempengaruhinya antara lain, tingginya semangat kerja, kondisi perusahaan yang mendukung dari segi fasilitasnya, pencapaian yang terpenuhi, saling mendukung antar sesama rekan kerja, kemampuan yang sesuai dengan bidangnya, kondisi fisik lingkungan kerja yang baik, tingginya komitmen antara organisasi dengan karyawan, kepuasan kerja dalam organisasi baik, dan komitmen kerja para karyawan yang baik.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008), mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek yang mencirikan komitmen kerja. Aspek-aspek komitmen organisasi antara lain aspek komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan di PDAM Tirtanadi Medan dapat diuraikan :

“Iya Bang, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan mendukung, antar sesama rekan kerja juga saling mendukung, lalu kondisi lingkungan kerja juga bagus, sehingga kami termotivasi untuk bekerja lebih baik”.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada diatas, maka peneliti tertarik untuk dijadikan penelitian dengan judul : “Gambaran Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di PDAM Tirtanadi Medan”.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana gambaran tentang komitmen organisasi pada karyawan di PDAM Tirtanadi Medan?” Berdasarkan perumusan masalah diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mengetahui gambaran komitmen organisasi pada karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran komitmen organisasi pada karyawan di PDAM Tirtanadi Medan. Berdasarkan diatas dapat disimpulkan tujuan penelitian ini untuk mendapatkan gambaran komitmen organisasi pada karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya gambaran yang positif komitmen organisasi pada karyawan. Dengan asumsi semakin baik aspek komitmen organisasi, maka semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan. Dan

sebaliknya, jika aspek komitmen organisasi kurang, maka komitmen organisasi pada karyawan menjadi rendah.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan yang bermanfaat di bidang ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri mengenai gambaran komitmen organisasi pada karyawan di PDAM Tirtanadi Medan. Berdasarkan ini dapat disimpulkan bahwa dapat memberikan informasi dan pengetahuan yang bermanfaat di bidang ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri mengenai gambaran komitmen organisasi pada karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi pihak manajemen atau atasan perusahaan untuk mengetahui gambaran komitmen organisasi pada karyawan dan untuk memberikan informasi kepada pihak karyawan di PDAM Tirtanadi Medan. Berdasarkan ini dapat disimpulkan bahwa dapat menjadi pedoman bagi pihak manajemen atau atasan perusahaan untuk mengetahui gambaran komitmen organisasi pada karyawan dan untuk memberikan informasi kepada pihak karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Karyawan

2.1.1 Karyawan

Karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Menurut Subri (2002), karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung/berpartisipasi dalam aktivitas itu.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2010).

Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus

beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011). Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2009).

Berdasarkan kesimpulan diatas mengenai pengertian karyawan maka dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan orang yang bekerja di suatu lembaga sebuah perusahaan, kantor dan sebagainya dengan mendapat gaji/upah terhadap karyawan.

2.1.2 Fungsi dan Peranan Karyawan

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
2. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
3. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
4. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan (Soedarjadi, 2009).

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam

penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

Fungsi manajemen sumber daya manusia Hasibuan (2014) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan

dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah proses pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

Menurut Hasibuan (2016) Peranan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Porter dan Mowdat (dalam Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Badriyah, M. (2015) mencoba mendefinisikan komitmen dalam organisasi sebagai suatu kadar kesetiaan anggota/karyawan/pegawai terhadap organisasi/perusahaannya yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi.

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008). Menurut Mathis dan Jackson (2006) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Menurut Indra Kharis (2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Menurut Rivai (2006) bahwa komitmen kerja pegawai adalah suatu

keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaanya dalam organisasi itu. Jadi adanya keterlibatan seorang karyawan pada pekerjaannya secara aktif bukan secara pasif.

Menurut Moorhead dan Griffin (2015) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Putu dan I Wayan 2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Setiap karyawan yang bekerja tentu saja akan dituntut untuk berkomitmen dalam memajukan perusahaan. Namun, komitmen pada perusahaan tidak datang begitu saja. Banyak faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berkomitmen pada suatu perusahaan. Secara umum, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen individu pada organisasinya seperti yang disebutkan Steers & Porter (dalam Yuwono, 2005) cukup beragam antara lain, karakteristik pribadi (umur,

masa kerja, motivasi berprestasi, dan pendidikan), karakteristik pekerjaan (tantangan kerja, kesempatan berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik), desain organisasi (desentralisasi, derajat formalitas, dan derajat partisipasi dalam pengambilan keputusan) serta pengalaman kerja (merupakan bagian dari komponen kepuasan dari pengalaman kerja, perasaan dibutuhkan oleh organisasi, dan perasaan terpenuhinya harapan-harapan individu terhadap organisasi).

Steers dan Porter (dalam Supriyanto, 2000) mengemukakan ada sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

a. Faktor personal

Faktor personal adalah *job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

b. Faktor organisasi

Faktor organisasi adalah *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

c. *Non-organizational factors*

Non-organizational factors adalah availability of alternative jobs. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

Menurut Stress (dalam Dessler 2000) komitmen organisasi dapat dilihat paling tidak dengan 3 faktor, yaitu:

a. Kepercayaan dan penerimaan

Kepercayaan dan penerimaan merupakan hal yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi adalah kepercayaan karyawan terhadap manajemen organisasi serta merasa bahwa nilai-nilai yang ada pada organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya.

b. Kemauan

Kemauan merupakan untuk mengusahakan kepentingan organisasi, berarti bahwa karyawan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi.

c. Keinginan

Keinginan adalah untuk mempertahankan menjadi anggota organisasi yang berarti keinginan karyawan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan tidak berniat untuk mencari pekerjaan di luar organisasinya saat ini.

Menurut Kusmaryani (2009) komitmen seseorang terhadap organisasi dipengaruhi 3 faktor, yaitu karakteristik personal, harapan seseorang dan faktor-faktor organisasi.

a. Karakteristik personal

Karakteristik personal ialah yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, kemauan, etika kerja dan tingkat pekerjaan, nilai-nilai, keyakinan, kepuasan dan kepribadian. Adanya perbedaan individu secara personal tentu saja akan mempengaruhi komitmen terhadap pekerjaan.

b. Harapan seseorang terhadap pekerjaan

Harapan seseorang terhadap pekerjaan adalah menentukan komitmen terhadap organisasi. Pengalaman-pengalaman ketika berinteraksi kerja akan memberikan

referensi dalam mengevaluasi pekerjaan tersebut. Apabila seseorang mengalami kepuasan terhadap pekerjaannya serta sesuai dengan harapannya, diprediksikan orang tersebut akan memiliki komitmen terhadap organisasi.

c. Faktor organisasi

Faktor organisasi ialah seperti lingkungan kerja, kebijakan-kebijakan, status organisasi akan memberikan pengaruh terhadap terpeliharanya komitmen seseorang terhadap organisasi. *Reward* yang diberikan organisasi seperti gaji, posisi, pengayaan dan variasi tugas, serta kekuasaan akan mempengaruhi sejauh mana persepsi seseorang terhadap dukungan organisasi, yang pada selanjutnya berpengaruh pada komitmen.

Berdasarkan faktor-faktor diatas dapat disimpulkan bahwa faktor komitmen organisasi ada beberapa yang mempengaruhi karyawan antara lain karakteristik pribadi (umur, masa kerja, motivasi berprestasi, dan pendidikan), karakteristik pekerjaan (tantangan kerja, kesempatan berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik), desain organisasi (desentralisasi, derajat formalitas, dan derajat partisipasi dalam pengambilan keputusan) serta pengalaman kerja (merupakan bagian dari komponen kepuasan dari pengalaman kerja, perasaan dibutuhkan oleh organisasi, dan perasaan terpenuhinya harapan-harapan individu terhadap organisasi).

2.2.3 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Charles O'Reilly (dalam Yuwono, 2005) menjelaskan bahwa kurang lebih sama, tiga aspek yang membentuk komitmen organisasi antara lain:

a. Kerelaan dan kepatuhan

Kerelaan dan kepatuhan adalah dimana individu bersedia menerima pengaruh dari orang lain dan patuh terhadap setiap tugas atau perintah yang diberikan padanya.

b. Identifikasi

Identifikasi yaitu individu menerima pengaruh untuk mempertahankan suatu kepuasan yang berhubungan dengan identifikasi diri serta rasa bangga memiliki organisasi.

c. Internalisasi

Internalisasi yaitu individu merasakan nilai-nilai organisasi secara intrinsik sesuai atau relatif sama dengan nilai-nilai pribadinya.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008), mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek yang mencirikan komitmen kerja, antara lain:

a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Aspek ini, merupakan perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif tercermin dalam perilaku anggota terhadap organisasinya, seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi, serta anggota memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi.

Huang dan Hsiao (2007) menyatakan adanya hubungan signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan (Ping et al., 2012). Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi (Mathis dan Jackson, 2011).

Menurut Strees, 1985 (dalam Seniati, 2002) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu: identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya.

Menurut Allen dan Meyer (1990) pada aspek komitmen afektif dapat menimbulkan rasa keintiman sebagai keluarga terhadap sebuah organisasi, dan keterlibatan karyawan pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten. Kesamaan tujuan atau nilai-nilai dari seorang karyawan dengan perusahaan akan menumbuhkan kerelaan karyawan dengan mengalokasikan suatu hal demi tercapainya tujuan perusahaan.

b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Aspek ini, berkaitan dengan nilai ekonomis yang didapat seorang karyawan, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu perusahaan karena mendapat keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan karyawan tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Pada aspek ini, terbentuk karena imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang dirasa cukup. Pada aspek ini alasan seseorang karyawan bertahan karena karyawan tersebut merasa membutuhkan imbalan dari perusahaan.

Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan memilih untuk tetap tinggal, dan mempertahankan hubungannya dengan perusahaan/ organisasi. Hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki kebutuhan secara ekonomis. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang rendah dapat berdampak pada kurangnya kinerja, kondisi tersebut dapat terjadi bila karyawan merasa hasil yang diterima kurang sesuai dengan dirinya (Srimulyani, 2009).

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Aspek ini, berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Pada aspek ini, komitmen terbentuk dari perasaan karyawan yang merasa berkewajiban atau keharusan karyawan untuk tetap bertahan lebih dari orang lain Greenberg (2000).

Karyawan yang berada pada aspek ini, akan mempertahankan hubungannya dengan organisasi dan memberikan usaha-usaha secara maksimal guna kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut terjadi karena karyawan yang memiliki komitmen normatif merasa lebih bertanggung jawab untuk melakukan hal tersebut dibandingkan orang lain.

Berdasarkan aspek-aspek diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek komitmen organisasi yang mempengaruhi karyawan yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

2.2.4 Dimensi-Dimensi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) dengan tiga komponen organisasi yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuans (*continuance commitment*), dan komitmen normative (*normative commitment*). Hal yang umum dari ketiga komponen komitmen ini adalah dilihatnya komitmen sebagai kondisi psikologis yang antara lain menggambarkan hubungan individu dengan organisasi dan mempunyai implikasi dalam keputusan untuk meneruskan atau tidak keanggotaannya dalam organisasi.

Adapun definisi dan penjelasan dari setiap komponen komitmen organisasi adalah sebagai berikut.

a. Komitmen afektif mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada organisasi, serta keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena karyawan memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Komitmen kontinuans berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena karyawan butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.

c. Komitmen normatif merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normative yang tinggi merasa bahwa karyawan wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi. Wiener (dalam Allen & Meyer, 1990) mendefinisikan komponen komitmen ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi komitmen organisasi memiliki beberapa komponen yaitu, komitmen afektif (*affective*

commitment), komitmen kontinuans (*continuance commitment*), dan komitmen normative (*normative commitment*).

2.3 Gambaran Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di PDAM Tirtanadi Medan

Adanya gambaran komitmen organisasi yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan di PDAM Tirtanadi Medan. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Subri (2002), karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung/berpartisipasi dalam aktivitas itu. Porter dan Mowdat (dalam Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Badriyah, M. (2015) mencoba mendefinisikan komitmen dalam organisasi sebagai suatu kadar kesetiaan anggota/karyawan/pegawai terhadap organisasi/perusahaannya yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Penelitian dari Nguyen *et al.* (2014) ini mengeksplorasi aspek yang berpengaruh pada komitmen organisasi yaitu dukungan manajemen, lingkungan kerja, pengembangan karir, semangat kerja tim dan kompensasi pada karyawan bank di kota Ho Chi Minh City, Vietnam. Penelitian menemukan bahwa semua variabel berhubungan terhadap komitmen organisasi kecuali semangat tim. Penelitian ini untuk lebih mempertegas tentang pentingnya komitmen karyawan bank pada bank tempatnya bekerja agar mereka tidak mudah untuk beralih atau pindah ke bank lain. Hasil penelitian Rianawati dan Sunarto (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap niat keluar.

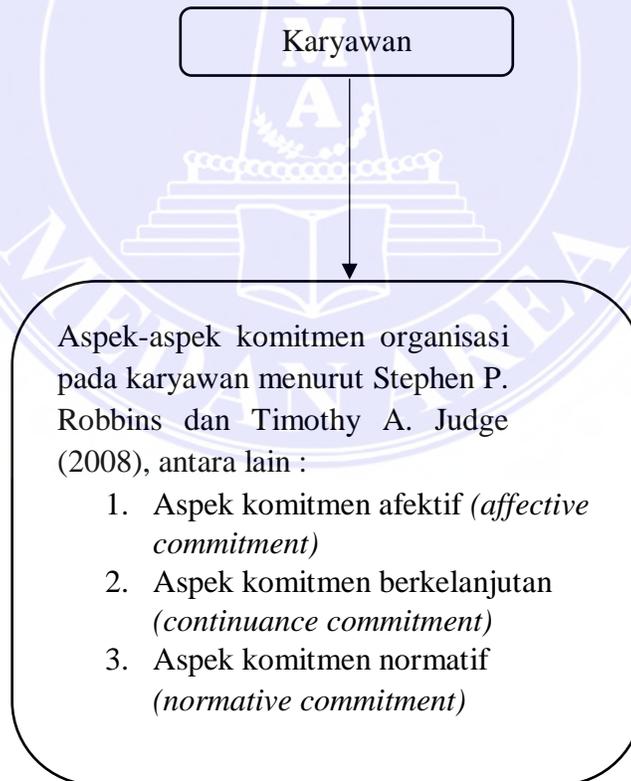
Penelitian yang juga dilakukan oleh Rohail, Zaman, Ali, Waqas, Mukhtar, dan Parveen (2016), menghasilkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Jehanzeb *et al.* (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa ada pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan yaitu semakin tinggi komitmen organisasinya maka semakin rendah *turnover intention*. Adanya pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* yang negatif dan signifikan juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kumar *et al.* (2012).

Berdasarkan penelitian David Miner (dalam sopiah, 2008) bahwa terdapat empat aspek yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja. Faktor personal yang di sebutkan menjadi salah satu faktor utamanya yaitu kepribadian. Hal ini yang menjadi dasar setiap orang sebelum menampakkan perilakunya termasuk juga

komitmen organisasinya. Karena kepribadian merupakan pembentuk kecenderungan perilaku manusia.

PDAM Tirtanadi Medan adalah perusahaan yang memiliki karyawan yang banyak. Komitmen antara karyawan dan perusahaan tersebut aspek-aspek yang mempengaruhinya antara lain, tingginya semangat kerja, kondisi perusahaan yang mendukung dari segi fasilitasnya, pencapaian yang terpenuhi, saling mendukung antar sesama rekan kerja, kemampuan yang sesuai dengan bidangnya, kondisi fisik lingkungan kerja yang baik, tingginya komitmen antara organisasi dengan karyawan, kepuasan dalam organisasi baik, dan komitmen kerja para karyawan yang baik.

2.4 Kerangka Konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan dalam kurun waktu 3 hari. Proses pelaksanaan dilakukan di PDAM Tirtanadi Medan.

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PDAM Tirtanadi Medan, dan yang menjadi sampel penelitiannya adalah karyawan di PDAM Tirtanadi Medan. PDAM Tirtanadi Medan terletak di Jalan Sisingamangaraja No.1 Medan 20122.

3.2 Bahan dan Alat

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, kemudian data diuji dengan menggunakan *software* SPSS.

3.3 Metodologi Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara yang dipergunakan dalam sebuah penelitian untuk mencapai tujuan penelitian. Metode penelitian atau sering disebut juga metodologi penelitian adalah sebuah desain atau rancangan penelitian. Rancangan ini berisi rumusan tentang objek atau subjek yang akan diteliti, teknik-teknik pengumpulan data, prosedur pengumpulan dan analisis data berkenaan dengan fokus masalah tertentu. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Tipe penelitian kuantitatif deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian, yang terjadi saat sekarang. Variable

yang diteliti bisa tunggal (satu variable) bisa juga lebih dari satu variable. Penelitian kuantitatif deskriptif bersifat secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi atau daerah tertentu. Tujuan tipe penelitian kuantitatif deskriptif adalah melihat suatu fenomena/gejala yang terjadi tanpa membuat perbandingan variable lainnya (Sugiyono, 2010). Alasan menggunakan tipe penelitian ini adalah untuk mendapatkan keterangan-keterangan dan gambaran komitmen organisasi pada karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.

3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data menurut Aan Komariah (2011) adalah prosedur sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan data adalah skala aspek. Azwar (2004) mengatakan bahwa skala merupakan suatu metode penyelidikan dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh orang yang menjadi objek dari penelitian tersebut. Alasan yang dilakukan dalam menggunakan skala psikologis sebagai penelitian adalah :

- a. Bahwa subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
- b. Bahwa apa yang dinyatakan subjek kepada penyelidik adalah benar dan dapat dipercaya
- c. Bahwa interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

Jenis skala psikologis dalam penelitian ini adalah skala faktor dengan menggunakan format skala *Likert* dalam penelitian. Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban yang mendukung (*favourable*) dan tidak mendukung (*unfavourable*) terhadap setiap pernyataan dalam empat kategori pilihan jawaban yakni “sangat setuju” (SS),

“setuju” (S), “tidak setuju” (TS), dan “sangat tidak setuju” (STS). Penilaian butir *favourable* bergerak dari angka 4 (sangat setuju), angka 3 (setuju), angka 2 (tidak setuju), angka 1 (sangat tidak setuju). Penilaian butir *unfavourable* bergerak dari angka 1 (sangat setuju), angka 2 (setuju), angka 3 (tidak setuju), dan angka 4 (sangat tidak setuju).

3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur

A. Uji Validitas

Nilai validitas setiap butir (koefisien *r product moment Pearson*) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, hal ini menyebabkan koefisien *r* menjadi lebih besar (Hadi, 2004). Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Berdasarkan hasil uji validitas diketahui skala faktor komitmen organisasi ada 53 aitem. Teknik yang digunakan untuk mengetahui validitas menunjukkan skala aspek komitmen organisasi adalah teknik *Pearson*.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliable dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, keajengan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya, apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil relatif sama, selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2004). Skala akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas skala faktor komitmen organisasi adalah teknik *Alpha Cronbach* (Azwar, 2004).

3.3.3 Metode Analisis Data

Model deskriptif Ferdinand (2002) metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk melihat kontribusi masing-masing variable utama dengan menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah bagian dari statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2010). Teknik analisa data adalah upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah.

Teknik analisis ini juga dihitung menggunakan perhitungan *SPSS for Windows*. Analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, statistik deskriptif berarti untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada maksud untuk membuat kesimpulan berlaku untuk umum atau generalisasi. Metode analisis data yang digunakan yaitu F persen. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian ini tidak untuk membuktikan hipotesis, melainkan hanya memberikan gambaran mengenai suatu kondisi, yaitu gambaran komitmen organisasi pada karyawan.

Dengan menggunakan metode ini nantinya akan dapat diketahui untuk jumlah masing-masing nilai pada setiap faktor, setelah diketahui kemudian dijumlahkan sebagai skor total yang mempengaruhi komitmen organisasi. Rumusan yang terpakai dalam menghitung persentasi jawaban sebagai berikut:

$$\text{Persentasi (\%)} = \frac{\text{Jumlah jawaban setiap skala} \times 100\%}{\text{Total jawaban setiap skala}}$$

Kemudian untuk menghitung frekuensi subjek yang memberikan jawaban untuk setiap faktor dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Frekuensi} = \frac{\text{Persentasi}}{100} \times N$$

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Hadi (2004) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Arikunto (2002)

menyatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan kasus komitmen organisasi yang ada di PDAM Tirtanadi Medan. Dalam penelitian ini populasi di PDAM Tirtanadi berjumlah 152 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diambil atau ditentukan berdasarkan karakteristik dan teknik tertentu (Sugiyono, 2007). Sampel juga prosedur pengambilan data di mana hanya sebagian populasi yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 76 orang karyawan.

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian meliputi persiapan administrasi, yaitu tentang perizinan penelitian dengan pengurusan surat pengantar penelitian. Selanjutnya, membahas alat ukur.

A. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilakukan, terlebih dahulu dilakukan persiapan penelitian yang meliputi persiapan administrasi yang menyangkut permohonan izin untuk melakukan penelitian, yakni dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang ditujukan kepada PDAM Tirtanadi Medan. Setelah persiapan administrasi selesai, peneliti mempersiapkan alat ukur sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

B. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang nantinya digunakan untuk penelitian, yakni skala aspek komitmen organisasi pada karyawan. Skala aspek komitmen organisasi pada karyawan menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008) yakni, aspek komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Skala aspek komitmen organisasi pada karyawan dibuat dengan 4 pilihan jawaban yang berisikan pernyataan- pernyataan yang mendukung (*favourable*) dan tidak mendukung (*unfavourable*) terhadap setiap pernyataan dalam empat kategori pilihan jawaban yakni “sangat setuju” (SS), “setuju” (S), “tidak setuju” (TS), dan “sangat tidak setuju” (STS). Penilaian butir *favourable* bergerak dari angka 4 (sangat setuju), angka 3 (setuju), angka 2 (tidak setuju), angka 1 (sangat tidak setuju). Penilaian butir *unfavourable* bergerak dari angka 1 (sangat setuju), angka 2 (setuju), angka 3 (tidak setuju), dan angka 4 (sangat tidak setuju).

C. Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melakukan penelitian terhadap setiap aitem dengan membuat format penilaian berdasarkan penilaian yang ada. Skor tersebut kemudian ditransfer ke Microsoft Excel yang diformat sesuai dengan persyaratan tabel data. Sebelum menganalisis data, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji linearitas.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa urutan yang mempengaruhi aspek-aspek komitmen organisasi pada karyawan di PDAM Tirtanadi Medan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif Komitmen Organisasi pada karyawan di PDAM Tirtanadi Medan, didapatkan nilai rata-rata pada Aspek Komitmen Afektif yakni sebesar 62,09 atau 47%, aspek ini merupakan perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi. Nilai rata-rata pada Aspek komitmen Berkelanjutan sebesar 38,17 atau 29%, aspek ini berkaitan dengan nilai ekonomis yang didapat seorang karyawan, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu perusahaan karena mendapat keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan karyawan tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Dan nilai rata-rata Aspek Komitmen Normatif sebesar 32,07 atau 24%, aspek ini berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

2. Dari hasil analisis ini, diketahui yang memiliki persentase terbesar yaitu nilai rata-rata aspek Komitmen Afektif sebesar 62,09 atau 47%, dan yang memiliki persentase terendah yaitu Aspek Komitmen Normatif sebesar 32,07 atau 24%.

5.2 Saran

1. Saran Untuk PDAM Tirtanadi Medan

PDAM Tirtanadi Medan disarankan untuk memberikan pelatihan peningkatan kemampuan yang efektif pada karyawan agar perusahaan semakin maju dan berkembang sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

2. Saran Untuk Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdapat aspek utama yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan. Aspek utama dari yang paling tinggi hingga yang paling rendah yang mempengaruhi hal tersebut adalah aspek komitmen afektif dan aspek komitmen normatif pada karyawan di PDAM Tirtanadi Medan. Hal ini yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan. Untuk itu disarankan kepada karyawan di PDAM Tirtanadi Medan untuk merasa memiliki kewajiban saat menjadi karyawan perusahaan, karyawan merasa memiliki banyak keuntungan apabila bekerja di perusahaan, perusahaan layak untuk mendapat loyalitas karyawan, dan karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan karena masih memiliki kewajiban.

3. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan dapat meneliti aspek-aspek yang dikaitkan atau dihubungkan dengan aspek-aspek psikologi lainnya yang dapat memperkaya hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., and Meyer, J.P. 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective Continuance, and Normative Commitment to Organization*. Journal of Occupational Psychology. Diakses : 06 Agustus 2020.
- Aisyah, Nyimas. 2013. *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja*. Diakses : 25 Agustus 2020.
- Asri dan Hamrilah. 2007. *Pengaruh faktor-faktor demografik terhadap Komitmen Organisasi*. Jurnal. Diakses : 25 Agustus 2020.
- Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar. 2004. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Coryanata, Isma. 2004. *Pelimpahan wewenang dan Komitmen Organisasi dalam Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial*. Jurnal. Diakses 04 Agustus 2020.
- Dessler. 2000. *Manajemen SDM*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Indeks
- Ferdinand. 2002. *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*. Edisi Kedua. Semarang : Undip.
- Griffin, Moerhead. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Hadi. 2004. *Statistik*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jehanzeb, et. al. *Organizational Commitment and Turnover Intention*. Journal. Diakses : 12 Agustus 2020.

- Kharis, Indra. 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung*. Jurnal. Diakses : 06 Agustus 2020.
- Kuntjoro, M. 2002. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Kumar. *et. al.* 2012. *Assesing the Impact of Organizational Communication on Job Satisfaction and Job Performance in Indian Organization*. Journal. Diakses : 03 Agustus 2020.
- Kusmaryani, Rosita Endang. 2009. *Komitmen Terhadap Pekerjaan Dan Kinerja Guru Pembimbing di Kabupaten Bantul*. Jurnal. Diakses : 06 Agustus 2020.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. 2006. *Human Resource Management* (alih bahasa). Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Nguyen, Doan. T, et al. 2014. *Faktor Berpengaruh Pada Komitmen Organisasi*. Jurnal. Diakses : 06 Agustus 2020.
- Putu, Ni Ayu Krisnawati, dan I Wayan Suartana. 2017. *Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi*. Jurnal. Diakses : 10 Agustus 2020.
- Republik Indonesia. 1969. *Undang-undang No.14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja*. Jakarta : Sekretariat Negara.
- Rachmawati. S. R. 2009. *“Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan Pada Kabupaten Sukoharjo*. Jurnal. Diakses : 05 Agustus 2020.
- Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Raphael Rohail,, Fakhar Zaman, Muhammad Ali, Muhammad Waqas, Muzammil Mukhtar, Kousar Parveen. 2017. *Effects of Work Environment and Engagement on Nurses Organizational Commitment in Public Hospitals*. Jurnal. Diakses : 10 Agustus 2020.
- Robbins. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi* (Edisi Dua Belas). Jakarta: Salemba Empat.

Seniati. 2002. *Seputar Komitmen Organisasi*. Universitas Indonesia. Jakarta.
Jurnal. Diakses : 27 Agustus 2020.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Yogyakarta :
Pustaka Yustisia.

Subri. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajawali Persada.

Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.

Sugiyono. 2007. *Metode penelitian administrasi*. Bandung : Alphabeta

Supriyanto, A. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organizational Pada Kinerja Karyawan Dengan Organizational citizenship behaviour(OCB) Sebagai Variabel Mediasi*.
Jurnal. Diakses : 05 Agustus 2020.

Srimulyani, V. A. 2009. *Tipologi dan anteseden komitmen organisasi*. Jurnal.
Diakses : 08 Agustus 2020.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan.

Yuwono. 2005. *Hubungan Antara Persepsi Manajemen Lini Terhadap Turnover di Manajemen Puncak Dengan Komitmen Organisasi*. Jurnal.
Diakses : 04 Agustus 2020.

Wijayanti. 2010. *Analisis Hubungan Auditor-Klien: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Auditor Switching di Indonesia*. Jurnal.
Diakses : 05 Agustus 2020.

Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, And Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Unpad Press

LAMPIRAN



BLUE PRINT GAMBARAN KOMITMEN ORGANISASI

Nama (Inisial) :
 Usia :
 Jenis Kelamin : Perempuan/Laki-Laki
 Pendidikan :

NO	GAMBARAN KOMITMEN ORGANISASI	INDIKATOR	AITEM	
			FAVOURABLE	UNFAVOURABLE
1.	Komitmen afektif (<i>affective commitment</i>)	1. Penerimaan terhadap kebijakan organisasi	1. Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.	1. Saya tidak bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.
			2. Saya selalu menerima dengan baik atas kebijakan organisasi yang diberikan	2. Saya tidak menerima dengan baik atas kebijakan organisasi yang diberikan
			3. Saya merasa nyaman didalam organisasi ini	3. Saya tidak nyaman didalam organisasi ini
		2. Rasa keterlibatan dalam organisasi	1. Saya merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga	1. Saya tidak merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya
			2. Saya merasa terikat secara emosional	2. Saya tidak merasa terikat secara emosional

			terhadap organisasi ini	terhadap organisasi ini
			3. Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini	3. Saya tidak mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini
		3. Nilai-Nilai	1. Sistem promosi di perusahaan terlaksana dengan adil	1. Sistem promosi di perusahaan kurang terlaksana dengan adil
			2. Saya memiliki sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha konsentrasi pada tugas	2. Saya tidak memiliki sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha konsentrasi pada tugas
			3. Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim	3. Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim
		4. Keyakinan	1. Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini.	1. Saya tidak mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini.

			2. Saya yakin tentang kemampuan saya untuk mengerjakan pekerjaan saya	2. Saya tidak memiliki keyakinan tentang kemampuan saya untuk mengerjakan pekerjaan saya
			3. Saya meyakini kesetiaan pada satu organisasi adalah hal yang penting, oleh karena itu saya masih bekerja disini	3. Saya tidak pernah meyakini kesetiaan pada satu organisasi adalah hal yang penting, oleh karena itu saya masih bekerja disini
2.	Komitmen berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>)	1. Kepuasan	1. Cuti yang diberikan sesuai dengan kebutuhan	1. Cuti yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan
			2. Saya menerima gaji sesuai dengan beban pekerjaan	2. Saya tidak menerima gaji sesuai dengan beban pekerjaan
			3. Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai standar kerja	3. Saya tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai standar kerja
		2. Kinerja karyawan terhadap	1. Dengan bekerja diperusahaan ini, saya dapat meningkatkan status sosial	1. Dengan bekerja diperusahaan ini, saya tidak dapat meningkatkan status sosial

		organisasi	2. Saya dapat mengembangkan potensi saya di perusahaan dengan leluasa	2. Saya tidak dapat mengembangkan potensi saya di perusahaan dengan leluasa
			3. Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan/tepat waktu	3. Saya menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan/tepat waktu
		3. Lingkungan Kerja dan Fasilitas organisasi	1. Kerjasama yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga dapat memotivasi saya dalam bekerja	1. Kerjasama yang tidak baik dengan rekan kerja tidak menciptakan suasana yang menyenangkan
			2. Hubungan kerja yang baik membuat saya dapat bekerja dengan baik.	2. Hubungan kerja yang baik tidak menentukan saya dapat bekerja dengan baik.
			3. Pemenuhan sarana dan prasarana yang dilakukan oleh perusahaan membuat saya bekerja lebih baik	3. Pemenuhan sarana dan prasarana yang dilakukan oleh perusahaan belum membuat saya bekerja lebih baik

3.	Komitmen normatif (<i>normative commitment</i>)	1. Bertanggung Jawab	1. Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya	1. Saya memiliki kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya.
			2. Saya selalu mencoba untuk bekerja keras terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	2. Saya tidak mencoba untuk bekerja keras terhadap pekerjaan yang saya kerjakan
			3. Saya selalu memberikan kualitas pekerjaan terbaik saya	3. Saya tidak memberikan kualitas pekerjaan terbaik saya terhadap organisasi ini
		2. Loyalitas	1. Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya	1. Perusahaan ini tidak layak mendapatkan kesetiaan dari saya
			2. Saya merasa perusahaan ini telah berjasa	2. Saya tidak merasa perusahaan ini telah berjasa

		bagi hidup saya	bagi hidup saya
		3. Saya didik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi	3. Saya tidak didik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi



KUESIONER GAMBARAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DI PDAM TIRTANADI MEDAN

Mohon isi dengan centang (√) terhadap pernyataan-pernyataan yang ada di angket/skala ukur ini berhubungan dengan Komitmen Organisasi Anda dalam perusahaan. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan tidak berpengaruh pada diri yang Bapak/Ibu/Saudara/I, karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Keterangan Pilihan Jawaban:

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

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.				
2.	Saya selalu menerima dengan baik atas kebijakan organisasi yang diberikan				
3.	Saya tidak bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.				
4.	Saya tidak menerima dengan baik atas kebijakan organisasi yang diberikan				
5.	Saya merasa nyaman didalam organisasi ini				
6.	Saya tidak nyaman didalam organisasi ini				
7.	Saya merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga				
8.	Saya tidak merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya				
9.	Saya merasa terikat secara emosional terhadap organisasi ini				
10.	Saya tidak merasa terikat secara emosional terhadap organisasi ini				

11.	Saya tidak mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini				
12.	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini				
13.	Sistem promosi di perusahaan terlaksana dengan adil				
14.	Sistem promosi di perusahaan kurang terlaksana dengan adil				
15.	Saya tidak memiliki sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha konsentrasi pada tugas				
16.	Saya memiliki sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha konsentrasi pada tugas				
17.	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim				
18.	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim				
19.	Saya yakin tentang kemampuan saya untuk mengerjakan pekerjaan saya				
20.	Saya tidak memiliki keyakinan tentang kemampuan saya untuk mengerjakan pekerjaan saya				
21.	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini.				
22.	Saya tidak mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini				
23.	Saya meyakini kesetiaan pada satu organisasi adalah hal yang penting, oleh karena itu saya masih bekerja disini				
24.	Saya tidak pernah meyakini kesetiaan pada satu organisasi adalah hal yang penting, oleh karena itu saya masih bekerja disini				
25.	Cuti yang diberikan sesuai dengan kebutuhan				
26.	Cuti yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan				
27.	Saya menerima gaji sesuai dengan beban pekerjaan				
28.	Saya tidak menerima gaji sesuai dengan beban pekerjaan				
29.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai standar kerja				
30.	Saya tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai standar kerja				
31.	Dengan bekerja diperusahaan ini, saya dapat meningkatkan status sosial				

32.	Dengan bekerja diperusahaan ini, saya tidak dapat meningkatkan status social				
33.	Saya dapat mengembangkan potensi saya di perusahaan dengan leluasa				
34.	Saya tidak dapat mengembangkan potensi saya di perusahaan dengan leluasa				
35.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan/tepat waktu				
36.	Saya menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan/tepat waktu				
37.	Kerjasama yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga dapat memotivasi saya dalam bekerja				
38.	Kerjasama yang tidak baik dengan rekan kerja tidak menciptakan suasana yang menyenangkan				
39.	Hubungan kerja yang baik membuat saya dapat bekerja dengan baik.				
40.	Pemenuhan sarana dan prasarana yang dilakukan oleh perusahaan membuat saya bekerja lebih baik				
41.	Pemenuhan sarana dan prasarana yang dilakukan oleh perusahaan belum membuat saya bekerja lebih baik				
42.	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya				
43.	Saya memiliki kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya.				
44.	Saya selalu mencoba untuk bekerja keras terhadap pekerjaan yang saya kerjakan				
45.	Saya tidak mencoba untuk bekerja keras terhadap pekerjaan yang saya kerjakan				
46.	Saya selalu memberikan kualitas pekerjaan terbaik saya				
47.	Saya tidak memberikan kualitas pekerjaan terbaik saya terhadap organisasi ini				
48.	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya				
49.	Perusahaan ini tidak layak mendapatkan kesetiaan dari saya				
50.	Saya merasa perusahaan ini telah berjasa bagi hidup saya				

51.	Saya tidak merasa perusahaan ini telah berjasa bagi hidup saya				
52.	Saya didik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi				
53.	Saya tidak didik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi				



LAMPIRAN

B

SKORING GAMBARAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN

No	KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN																																															
	Komitmen Afektif												Komitmen Berkelanjutan												Komitmen Normatif																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Jlh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Jlh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Jlh
1	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	62	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	43	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	34	
2	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	58	2	4	3	1	2	3	3	4	4	3	4	4	3	40	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	30
3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	64	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	41	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	36	
4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	70	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	43	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	38
5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	69	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	45	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	37
6	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	69	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	43	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	38
7	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	68	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	44	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	36
8	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	71	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	41	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	38	
9	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	70	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	46	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	36
10	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	69	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	42	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	39
11	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	69	4	3	4	4	3	2	2	4	3	3	3	42	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	36	
12	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	68	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	41	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	36	
13	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	74	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	39		
14	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	4	66	4	3	3	3	4	1	3	3	3	2	2	4	3	38	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3	4	34
15	3	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	67	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	2	2	38	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	38	
16	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	42	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	57	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	44	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	29	
18	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	2	2	2	2	3	4	4	57	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	1	3	32	3	3	2	2	2	3	4	4	3	2	2	30
19	3	3	2	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	63	3	2	2	2	3	1	2	2	1	2	3	2	4	29	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	33
20	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	70	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	40	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	37	
21	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	2	4	3	4	3	4	69	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	2	35	
22	3	4	3	4	3	4	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	51	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	32	4	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	24
23	2	3	1	3	2	2	1	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	55	1	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	1	2	34	2	1	2	3	3	2	3	4	3	3	3	29
24	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	3	29	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	58	3	3	3	1	3	1	2	2	1	1	3	28	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	29	
26	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	3	3	59	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	32	2	3	2	1	3	3	3	3	4	3	4	31
27	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	1	2	1	2	4	2	3	2	1	54	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	42	3	4	3	4	2	3	2	1	2	1	2	27	
28	1	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	37	2	1	2	3	1	3	3	4	3	3	3	2	2	32	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	17
29	1	2	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	2	3	2	1	1	3	1	3	2	39	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	19	2	2	1	1	3	1	3	2	3	2	1	21
30	3	1	3	1	3	2	3	2	1	2	3	3	4	3	4	3	1	2	3	3	4	54	3	2	1	1	3	1	1	2	2	1	2	3	25	2	3	2	1	2	3	3	4	3	4	3	30	
31	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	66	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	41	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	36	
32	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	1	2	2	1	2	3	1	3	1	2	50	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	35	4	3	3	3	1	3	1	2	2	1	2	25
33	3	3	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	37	2	1	2	3	3	1	3	3	3	2	2	1	1	27	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	18
34	3	2	1	2	1	2	2	1	2	3	1	3	3	3	3	4	2	3	1	3	3	48	2	1	2	3	3	1	3	3	3	2	2	1	1	27	2	2	1	2	3	1	3	3	3	3	4	27
35	3	1	3	1	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	2	2	4	1	4	3	3	57	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	37	3	3	3	4	1	4	3	3	3	2	2	31
36	3	4	1	4	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	54	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	32	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	27
37	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	52	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	1	3	40	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	27	
38	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	53	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	32	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	28	

39	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	55	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	32	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	28		
40	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	66	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	
41	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	4	3	4	3	2	67	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	43	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	35	
42	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	56	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	35	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	27	
43	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	58	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	33	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	30	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	66	3	3	3	3	3	4	3	4	1	1	4	3	3	38	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	34	
45	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	60	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	4	4	36	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	29	
46	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	56	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	37	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	27
47	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	4	1	1	4	2	4	3	3	4	59	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	41	2	3	2	2	4	3	3	4	1	1	4	29	
48	3	3	4	3	3	4	1	1	4	3	3	3	3	2	2	1	4	3	3	3	3	59	1	1	4	3	3	2	2	2	1	2	4	3	3	30	4	1	1	4	3	3	3	2	2	1	1	27	
49	3	3	3	3	3	2	2	1	4	3	3	3	3	2	2	3	1	4	3	3	3	57	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	32	3	2	2	1	4	3	3	3	2	2	3	28		
50	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	70	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	4	3	34	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	36	
51	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	58	4	4	3	3	3	1	3	3	3	2	2	4	4	39	4	4	4	3	2	3	2	2	2	1	2	29	
52	4	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	52	2	1	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	31	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	25	
53	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	54	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	41	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	26	
54	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	51	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	33	2	3	2	1	1	3	3	3	3	2	2	25	
55	4	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	55	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	1	3	36	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	28		
56	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	64	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	39	2	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	33		
57	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	64	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	42	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	33	
58	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	3	2	2	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	37	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	30	
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	66	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	42	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	35		
60	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	68	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	40	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	35	
61	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	65	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	43	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	33		
62	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	68	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	41	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	34		
63	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	67	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	40	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	33		
64	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	67	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	42	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	33		
65	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	71	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	47	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	37	
66	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	69	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	45	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	34		
67	1	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	64	3	3	2	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	39	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	34		
68	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	74	4	3	3	3	4	4	1	4	1	3	3	3	4	40	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	39	
69	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	74	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	45	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	39	
70	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	75	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	43	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	38	
71	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	1	4	1	3	3	3	4	3	1	4	67	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	47	4	4	3	3	4	3	1	4	1	3	3	33	
72	3	3	4	3	1	4	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	66	1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	1	39	4	1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	35	
73	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	46	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	
74	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	74	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	41	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	39		
75	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	75	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	48	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	38		
76	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	71	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	45	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	37		

LAMPIRAN



C

SPSS GAMBARAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN

Reliability

Notes

Output Created		18-Mar-2022 23:58:27
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	76
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		<p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41 aitem_42 aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46 aitem_47 aitem_48 aitem_49 aitem_50 aitem_51 aitem_52 aitem_53</p> <p>/SCALE('KOMITMEN ORGANISASI') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA</p> <p>/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE</p> <p>/SUMMARY=TOTAL.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,05

[DataSet0]

Scale: KOMITMEN ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	76	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	53

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,11	,723	76
aitem_2	3,11	,665	76
aitem_3	2,87	,869	76
aitem_4	3,09	,677	76
aitem_5	3,05	,691	76
aitem_6	3,03	,765	76
aitem_7	3,03	,765	76
aitem_8	2,68	,836	76
aitem_9	2,75	,802	76
aitem_10	3,04	,576	76
aitem_11	2,88	,879	76
aitem_12	3,12	,673	76
aitem_13	3,04	,682	76

aitem_14	3,04	,774	76
aitem_15	3,05	,764	76
aitem_16	2,67	,839	76
aitem_17	2,75	,802	76
aitem_18	3,03	,632	76
aitem_19	2,75	,802	76
aitem_20	2,88	,879	76
aitem_21	3,12	,673	76
aitem_22	3,04	,682	76
aitem_23	3,04	,774	76
aitem_24	2,80	,817	76
aitem_25	3,03	,765	76
aitem_26	2,68	,836	76
aitem_27	2,75	,802	76
aitem_28	2,80	,654	76
aitem_29	3,08	,606	76
aitem_30	3,14	,687	76
aitem_31	3,11	,723	76
aitem_32	2,93	,899	76
aitem_33	3,16	,674	76
aitem_34	3,11	,704	76
aitem_35	3,07	,772	76
aitem_36	3,09	,769	76
aitem_37	2,64	,812	76
aitem_38	2,74	,822	76
aitem_39	2,86	,875	76
aitem_40	3,11	,665	76
aitem_41	3,03	,692	76
aitem_42	3,03	,765	76
aitem_43	3,05	,764	76
aitem_44	2,68	,836	76
aitem_45	2,75	,802	76
aitem_46	2,88	,879	76

aitem_47	3,12	,673	76
aitem_48	3,04	,682	76
aitem_49	3,04	,774	76
aitem_50	3,05	,764	76
aitem_51	2,67	,839	76
aitem_52	2,75	,802	76
aitem_53	1,63	,486	76

Item-Total Statistics

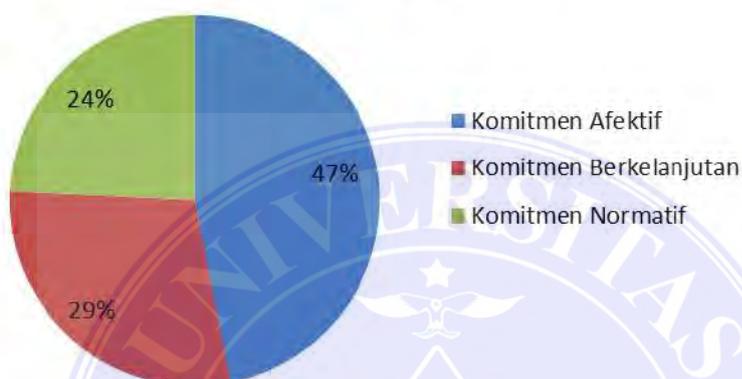
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	151,87	351,022	,434	,933
aitem_2	151,87	355,636	,388	,934
aitem_3	152,11	347,055	,478	,933
aitem_4	151,88	355,866	,373	,934
aitem_5	151,92	349,620	,511	,932
aitem_6	151,95	349,811	,451	,933
aitem_7	151,95	347,864	,520	,932
aitem_8	152,29	341,755	,675	,931
aitem_9	152,22	344,576	,607	,932
aitem_10	151,93	359,049	,180	,934
aitem_11	152,09	346,511	,490	,933
aitem_12	151,86	349,352	,537	,932
aitem_13	151,93	351,876	,429	,933
aitem_14	151,93	349,289	,464	,933
aitem_15	151,92	350,954	,411	,933
aitem_16	152,30	345,841	,537	,932
aitem_17	152,22	347,109	,520	,932
aitem_18	151,95	358,371	,190	,934
aitem_19	152,22	344,576	,607	,932
aitem_20	152,09	346,511	,490	,933
aitem_21	151,86	349,352	,537	,932
aitem_22	151,93	351,876	,429	,933

aitem_23	151,93	349,289	,464	,933
aitem_24	152,17	356,864	,187	,935
aitem_25	151,95	347,864	,520	,932
aitem_26	152,29	341,755	,675	,931
aitem_27	152,22	344,576	,607	,932
aitem_28	152,17	361,557	,053	,935
aitem_29	151,89	356,549	,279	,934
aitem_30	151,83	354,090	,338	,934
aitem_31	151,87	351,022	,434	,933
aitem_32	152,04	346,305	,484	,933
aitem_33	151,82	357,326	,217	,934
aitem_34	151,87	352,622	,385	,933
aitem_35	151,91	351,445	,389	,933
aitem_36	151,88	354,346	,389	,934
aitem_37	152,33	348,384	,471	,933
aitem_38	152,24	350,263	,402	,933
aitem_39	152,12	347,279	,468	,933
aitem_40	151,87	355,636	,288	,934
aitem_41	151,95	350,051	,493	,933
aitem_42	151,95	349,811	,451	,933
aitem_43	151,92	347,434	,537	,932
aitem_44	152,29	341,755	,675	,931
aitem_45	152,22	344,576	,607	,932
aitem_46	152,09	346,511	,490	,933
aitem_47	151,86	349,352	,537	,932
aitem_48	151,93	351,876	,429	,933
aitem_49	151,93	349,289	,464	,933
aitem_50	151,92	350,954	,411	,933
aitem_51	152,30	345,841	,537	,932
aitem_52	152,22	347,109	,520	,932
aitem_53	153,34	363,375	-,016	,935

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
154,97	363,306	19,061	53

Komitmen Organisasi



LAMPIRAN



D

SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 1326/FPSI/01.10/XI/2021
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

17 November 2021

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Direksi c/q Kadiv. SDM PDAM Tirtanadi
di
Tempat

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

Nama : M. Adlisti Fadillah
NPM : 168600268
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PDAM Tirtanadi Medan, Jl. Sisingamangaraja No. 1 Ps. Baru, Kec. Medan Kota Kota Medan Sumatera Utara, 20212 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Analisis Aspek-Aspek Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di PDAM Tirtanadi Medan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



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

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip

SURAT KETERANGAN
Nomor : SKET - 07 / SDM / 02 / 2022

Kepala Divisi Sumber Daya Manusia, menerangkan bahwa :

Nama : M. Adlisti Fadillah
Program Studi : Psikologi
Universitas : Universitas Medan Area

Adalah benar telah melaksanakan Penelitian di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 23 s/d 31 Desember 2021.

Surat Keterangan ini diberikan untuk keperluan Mahasiswa/i dalam menyelesaikan tugas akhir.

Medan, 03 Januari 2022

an Direktur Utama
a.b.
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia,



PERUMDA
TIRTANADI

Haslinda Nasution, SE

Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
Jalan Sisingamangaraja No. 1 Medan 20212 Telp. +62 61 4571666 Fax. +62 61 4572771
website : www.pdamtirtanadi.co.id email : tirtanadi@pdamtirtanadi.co.id Halo Tirtanadi 1500-922