

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI  
MASA KERJA PADA KARYAWAN PT. RIAU ANDALAN PULP  
AND PAPER ESTATE LOGAS**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**YENI ELIESTER BR.TAMBUN**

**218600274**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**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 23/4/25

Access From (repository.uma.ac.id)23/4/25

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI  
MASA KERJA PADA KARYAWAN PT. RIAU ANDALAN PULP  
AND PAPER ESTATE LOGAS**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area

Oleh :

**YENI ELIESTER BR.TAMBUN**

**218600274**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2025**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja  
Pada Karyawan Pt.Riau Andalan Pulp And Paper Estate Logas  
Nama : Yeni Eliester Br.Tambun  
NPM : 218600274  
Fakultas : Psikologi

**Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing**

Nafeesa, M.Psi, Psikolog

**Pembimbing**

Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog  
**Dekan**

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog  
**Ka.Prodi**

Tanggal Lulus : 07 Maret 2025

### HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yeni Eliester Br.Tambun

NPM : 218600274

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

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

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

Medan, 07 Maret 2025



**Yeni Eliester Br.Tambun**  
218600274

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yeni Eliester Br.Tambun  
NPM : 218600274  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi 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 :

“PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI MASA KERJA PADA KARYAWAN PT.RIAU ANDALAN PULP AND PAPER ESTATE LOGAS”

Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, 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.

**Medan, 07 Maret 2025**



**Yeni Eliester Br.Tambun**  
**218600274**

 Scanned with CamScanner

**ABSTRAK**

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI MASA  
KERJA PADA KARYAWAN PT.RIAU ANDALAN PULP AND PAPER  
ESTATE LOGAS**

**OLEH:  
YENI ELIESTER BR.TAMBUN  
NPM: 218600274**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja pada karyawan PT.Riau Andalan Pulp And Paper Estate Logas. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja pada karyawan. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan skala model likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan quota sampling dengan jumlah sampel 90 orang. Analisis data penelitian ini dengan menggunakan Uji One Way Anova. Hasil penelitian ini menunjukkan sig sebesar  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), artinya terdapat perbedaan komitmen organisasi pada karyawan PT.Riau Andalan Pulp And Paper Estate Logas. Karyawan masa kerja  $< 6$  tahun memiliki komitmen organisasi pada kategori sedang, karyawan masa kerja 6-10 tahun memiliki komitmen organisasi pada kategori tinggi, dan karyawan masa kerja  $>10$  tahun memiliki komitmen organisasi pada kategori sangat tinggi. Dengan hasil tersebut, hipotesis dalam penelitian ini berbunyi perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja, dinyatakan diterima.

**Kata Kunci** : Komitmen Organisasi, Karyawan, Masa Kerja

**ABSTRACT**

**DIFFERENCES IN ORGANIZATIONAL COMMITMENT BASED ON LENGTH OF SERVICE AMONG EMPLOYEES OF PT. RIAU ANDALAN PULP AND PAPER ESTATE LOGAS**

**BY:**  
**YENI ELIESTER BR. TAMBUN**  
**NPM: 218600274**

*This research aimed to determine whether there were differences in organizational commitment based on length of service among employees at PT. Riau Andalan Pulp and Paper Estate Logas. The hypothesis in this research was that there were differences in organizational commitment based on length of service among employees. The type of research used was quantitative research, with data collection techniques employing the Likert scale model. The sampling technique used was quota sampling with a sample size of 90 people. Data analysis in this research was conducted using the One Way Anova Test. The results of this research showed a significance value of  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), indicating that there were differences in organizational commitment among employees at PT. Riau Andalan Pulp and Paper Estate Logas. Employees with less than 6 years of service had a moderate level of organizational commitment, employees with 6-10 years of service had a high level of organizational commitment, and employees with more than 10 years of service had a very high level of organizational commitment. Based on these results, the hypothesis in this research, which stated that there were differences in organizational commitment based on length of service, was accepted.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Employees, Length of Service*

with



## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Pekanbaru pada tanggal 29 Januari 2003, dari ayah J.Tambun dan ibu M.Hutasoit. Penulis merupakan putri ke 2 dari 4 bersaudara. Pada tahun 2021, Penulis lulus dari SMA Negeri 01 Singingi Hilir dan pada tahun 2021 terdaftar sebagai mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penulis pernah menjabat sebagai Sekretaris Umum Komunitas Mahasiswa Kristen Psikologi Universitas Medan Area pada periode 2023-2024.

Penulis melanjutkan Pendidikan strata satu (S-1) di Perguruan Tinggi Swasta yang berada di Kota Medan, Sumatera Utara yaitu : Universitas Medan Area dengan mengambil jurusan Psikologi yang berfokus pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Sampai dengan penulis menulis skripsi ini, penulis masih terdaftar dan aktif sebagai Mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang berlokasi di Kampus Satu Jl. Kolam No.01, Medan Estate.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Masa Kerja Pada Karyawan PT.Riau Andalan Pulp And Paper Estate Logas”**, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Sarjana Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Nafeesa, M.Psi, Psikolog selaku Dosen Pembimbing, kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, kepada Ibu Findy Suri, S.Psi., M.Si selaku Ketua, Ibu Fikriyah Iftinan Fauzi, S.Psi, M.Psi selaku Sekretaris dan Ibu Ayudia Popy Sesilia, S.Psi., M.Si selaku Penguji.

Terima kasih sebesar-besarnya saya ucapkan untuk Bapak saya J.Tambun dan Mama saya M. Hutasoit tercinta, yang selalu memberikan dukungan, cinta dan kasih sayangnya hingga selesainya skripsi ini, juga kepada saudara saya tercinta Kak Merry, Adik Lencot, dan Anemolku yang juga selalu mendukung saya. Terima kasih kepada PT.RAPP Estate Logas dan kepada seluruh teman-teman saya yang selalu memberikan semangat kepada peneliti. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sangat penulis harapkan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

**Medan, 07 Maret 2025**

**Yeni Eliester Br.Tambun**  
**218600274**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>.vi</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>x</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	<b>8</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	<b>8</b>
<b>1.4 Hipotesis Penelitian</b> .....	<b>8</b>
<b>1.5 Manfaat Penelitian</b> .....	<b>9</b>
<b>BAB II</b> .....	<b>10</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
<b>2.1 Komitmen Organisasi</b> .....	<b>10</b>
<b>2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi</b> .....	<b>10</b>
<b>2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi</b> .....	<b>13</b>
<b>2.1.3 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi</b> .....	<b>18</b>
<b>2.1.4 Ciri-Ciri Komitmen Organisasi</b> .....	<b>20</b>
<b>2.2 Masa Kerja</b> .....	<b>22</b>
<b>2.2.1 Pengertian Masa Kerja</b> .....	<b>22</b>
<b>2.2.2 Kategori Masa Kerja</b> .....	<b>24</b>
<b>2.3 Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja</b> .....	<b>25</b>
<b>2.4 Kerangka Konseptual</b> .....	<b>28</b>
<b>BAB III</b> .....	<b>29</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>29</b>

<b>3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....</b>	<b>29</b>
<b>3.2 Bahan dan Alat Penelitian .....</b>	<b>29</b>
<b>3.3 Metodologi Penelitian.....</b>	<b>30</b>
<b>3.3.1 Tipe Penelitian.....</b>	<b>30</b>
<b>3.3.2 Identifikasi Variabel Penelitian .....</b>	<b>30</b>
<b>3.3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....</b>	<b>31</b>
<b>3.3.4 Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>32</b>
<b>3.3.5 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....</b>	<b>33</b>
<b>3.3.6 Teknik Analisis Data .....</b>	<b>34</b>
<b>3.4 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>34</b>
<b>3.4.1 Populasi.....</b>	<b>34</b>
<b>3.4.2 Sampel.....</b>	<b>35</b>
<b>3.5 Prosedur Kerja .....</b>	<b>35</b>
<b>3.5.1 Tahap Administrasi.....</b>	<b>35</b>
<b>3.5.2 Tahap Persiapan Alat Ukur .....</b>	<b>36</b>
<b>3.5.3 Tahap Pelaksanaan .....</b>	<b>36</b>
<b>BAB IV .....</b>	<b>37</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
<b>4.1 Hasil .....</b>	<b>37</b>
<b>4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....</b>	<b>37</b>
<b>4.1.2 Uji Normalitas .....</b>	<b>39</b>
<b>4.1.3 Uji Homogenitas.....</b>	<b>39</b>
<b>4.1.4 Hasil Perhitungan Uji Anova .....</b>	<b>40</b>
<b>4.1.5 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik .....</b>	<b>41</b>
<b>4.2 Pembahasan .....</b>	<b>45</b>
<b>BAB V.....</b>	<b>51</b>
<b>SIMPULAN &amp; SARAN .....</b>	<b>51</b>
<b>5.1 Simpulan.....</b>	<b>51</b>
<b>5.2 Saran.....</b>	<b>52</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>53</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 4.1 Distribusi Butir Skala Komitmen Organisasi .....</b>	<b>37</b>
<b>Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi.....</b>	<b>38</b>
<b>Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....</b>	<b>39</b>
<b>Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Homogenitas .....</b>	<b>40</b>
<b>Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik .....</b>	<b>41</b>



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1 Kurva Normal Variabel Masa Kerja &lt;6 tahun .....</b>	<b>43</b>
<b>Gambar 2 Kurva Normal Variabel Masa Kerja 6-10 tahun .....</b>	<b>43</b>
<b>Gambar 3 Kurva Normal Variabel Masa Kerja &gt;10 tahun .....</b>	<b>44</b>



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1 Data Try Out Penelitian .....</b>	<b>59</b>
<b>Lampiran 2 Uji Validitas &amp; Reliabilitas .....</b>	<b>62</b>
<b>Lampiran 3 Uji Normalitas &amp; Uji Homogenitas .....</b>	<b>66</b>
<b>Lampiran 4 Uji One Way Anova .....</b>	<b>68</b>
<b>Lampiran 5 Skala Penelitian.....</b>	<b>70</b>
<b>Lampiran 6 Surat Pengantar Penelitian &amp; Surat Selesai Penelitian .....</b>	<b>74</b>



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Semakin berkembangnya zaman di era globalisasi saat ini, membuat beberapa perusahaan memiliki tingkat persaingan yang semakin ketat dan kuat. Tidak mudah bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan hasil dan keuntungan yang diterima. Maka dari itu, ada beberapa strategi yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk terus selalu meningkatkan kualitas dari produk atau bisnis yang dikelolanya. Dari beberapa strategi yang ada, salah satu strategi yang perlu diperhatikan yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling utama dalam perusahaan, dimana sumber daya manusia memiliki peranan penting dimulai dari pegawai hingga jajaran direksi dalam perusahaan yang dapat menentukan keberhasilan dari perusahaan tersebut. Sumber daya manusia juga sering dikatakan sebagai penggerak utama dalam produksi perusahaan. Namun, nyatanya di era globalisasi saat ini peran sumber daya manusia memiliki banyak sekali tantangan.

Untuk itu, menjadi tugas penting bagi setiap perusahaan untuk lebih memperhatikan dan meninjau kembali bagaimana pengelolaan sumber daya manusianya. Karena jika kegagalan meliputi pengelolaan sumber daya manusia, maka akan sangat berpengaruh pada perusahaan, baik itu dari segi pihak yang dirugikan, hasil produksi, kinerja kerja, dan tidak tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk itu, kualitas kerja sumber daya manusia

sangat berpengaruh kuat terhadap kinerja kerjanya, karena hasil kinerja sumber daya manusia tentunya dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi menurut Wiener (dalam Yusuf & Syarif, 2017). Komitmen organisasi seseorang menjadi bagian penting dalam dunia kerja, karena komitmen termasuk konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia menjadi fitur sentral dalam organisasi. Tanpa adanya komitmen, akan timbul permasalahan dan kendala serta sulitnya tercapai tujuan-tujuan atau target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Gibson dan Donnely (dalam Priansa, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi; perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi; serta perasaan loyalitas terhadap organisasi. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi. Pekerjaan dan tugas-tugas dalam organisasi akan dikerjakan dengan sebaik mungkin.

Karyawan akan selalu loyal demi kemajuan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang menganggap sepele nilai-nilai organisasi, yang mengerjakan tugasnya asal-asalan bahkan apa adanya saja, serta tidak turut berkontribusi bagi perusahaan maka dapat dikatakan mereka memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan di tempat mereka bekerja.

Perusahaan PT. Riau Andalan Pulp and Paper Estate Logas sejak lama telah menjunjung tinggi visi dan misi serta komitmennya, terutama pada karyawan yang melamar kerja di perusahaan tersebut. Komitmen yang ditunjukkan oleh perusahaan yaitu dibuktikan dari pola organisasi yang baik, perusahaan yang mementingkan kesejahteraan, keamanan dan kenyamanan bagi para karyawannya, namun tidak semua karyawannya akan menunjukkan bahwa ia berkomitmen pada perusahaan tersebut.

Komitmen organisasi seseorang tidak langsung terjadi begitu saja, tetapi melalui tahap proses yang cukup panjang. Pada kenyataannya, hal yang terjadi dilapangan tidak selalu ideal, artinya tidak semua karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, namun ada juga karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Komitmen organisasi karyawan yang rendah cenderung akan terlihat dari semangatnya yang rendah, kurang terlibat dalam perusahaan, kurang semangat dalam menjalankan pekerjaannya, mudah bosan, begitu juga sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan terlihat lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya, kinerjanya yang meningkat, dan sikapnya yang begitu baik dan loyal terhadap perusahaan.

Sama halnya di PT.Riau Andalan Pulp and Paper Estate Logas, berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, terlihat bahwa komitmen organisasi yang dimiliki beberapa karyawan yaitu seperti kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, terlambat *brifieng* pagi, korupsi waktu seperti terlambat datang ke kantor dan pulang lebih dahulu sebelum waktunya, sering mengeluh terhadap pekerjaannya, terlambat membuat laporan harian, terkadang

ada keinginan untuk pindah departement, melanggar peraturan atau kebijakan, dan kurangnya keinginan yang lebih untuk terlibat dalam perusahaan.

Atas dasar fenomena-fenomena tersebut, dapat dikatakan bahwa ada masalah tentang komitmen organisasi. Sehingga komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam proses berjalannya suatu perusahaan, karena tanpa adanya komitmen yang tinggi dari karyawan maka hasil dari kinerjanya akan menurun dan tentu saja itu akan berdampak pada perusahaan.

Hal ini didukung oleh hasil wawancara pada salah satu karyawan inisial L yang mengatakan bahwa ia sudah bekerja hampir 3 tahun, banyak suka duka yang dirasakannya selama bekerja, suka nya karena ia punya kerjaan yang tetap, duka nya karena terkadang ia merasa kesulitan dalam pekerjaannya dimana ia pulang kerja sudah sore, kemudian ia harus mengerjakan laporan harian yang akan dilaporkan, terkadang sampai larut malam, padahal besok paginya ia harus *brifieng* pagi, terkadang ia jadi terlambat *brifieng* pagi karena kurangnya istirahat, dan juga terkadang mengeluh melihat situasi begini dan terkadang rasanya ingin pindah ke *departement* yang lain saja.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan karyawan inisial BS, ia sudah bekerja selama 9 tahun di perusahaan tersebut, ia harus bekerja dengan baik dan semaksimal mungkin sesuai dengan prosedur perusahaan, kadang ia mengeluh capek,bosan dan kurang bersemangat dengan pekerjaannya, namun ia tetap harus bekerja dengan baik karena nanti ia dan perusahaan bisa terkena dampaknya.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu atasan di perusahaan tersebut dengan inisial M yang sudah bekerja hampir 20 tahun di perusahaan

tersebut, beliau mengatakan bahwa banyak sekali macam-macam sifat dan karakter karyawan yang sudah beliau temui, ada yang semangat dalam melakukan pekerjaannya, bersedia terlibat selalu dalam perusahaan tersebut baik itu didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan, loyal kepada perusahaan.

Ada juga karyawan yang sering melanggar peraturan perusahaan, seperti terlambat bri fieng pagi, korupsi waktu dengan mengerjakan kerjaan yang lain pada jam kerja, terlambat datang ke kantor, sering izin dengan alasan yang kadang tidak masuk akal, korupsi waktu dengan ingin pulang lebih dahulu sebelum waktu pulang, pada kegiatan sabtu sehat sering tidak hadir dalam kegiatan senam pagi karena menganggap itu diluar dari pekerjaannya, kurangnya rasa keingintahuan yang lebih terhadap organisasi maupun rekan kerjanya, kadang pekerjaannya kurang tepat atau banyak terdapat kesalahan karena kurang konsentrasi atau kurang teliti, kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa wawancara ini sesuai dengan fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut.

Jika dikaitkan dengan teori yang paling terkenal yaitu *Three-Component Model of Organizational Commitment* yang dikembangkan oleh John Meyer dan Natalie Allen pada tahun 1991, teori ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga aspek yang pertama yaitu *affective commitment* (komitmen afektif) yaitu komitmen yang didasarkan pada keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat ia bekerja dan ia sangat cinta dengan organisasi tersebut serta ingin tetap berada

dalam organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja tersebut sedangkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan merasa kurang bangga berada di organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja, ia terlihat tidak termotivasi untuk berkembang di perusahaan tempat ia bekerja, tidak menunjukkan adanya keterikatan secara emosional terhadap organisasi.

Kemudian aspek yang kedua yaitu *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) yaitu komitmen yang berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut, hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi.

Hal ini juga merupakan kesadaran karyawan terhadap konsekuensi yang akan ditanggung jika mereka meninggalkan organisasi, karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan merasa harus tetap bekerja di organisasi tersebut, karena pertimbangan rasional yang mereka miliki dan takut kehilangan pekerjaan mereka, sedangkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah akan cenderung sering mencari pekerjaan atau peluang lain, tidak terlalu khawatir kehilangan gaji atau tunjangan yang diberikan perusahaan dan merasa masih banyak pilihan pekerjaan di luar organisasi sehingga mereka lebih mudah memutuskan untuk keluar jika memiliki peluang yang lebih baik.

Kemudian aspek yang ketiga yaitu *normative commitment* (komitmen normatif) merupakan dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan rasa tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. karyawan yang

memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan setia pada organisasi dan berkontribusi dalam waktu jangka yang panjang serta merasa bahwa bertahan dalam organisasi adalah hal yang benar untuk dilakukan berdasarkan norma atau budaya dalam organisasi.

Sedangkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah akan merasa bahwa mereka tidak memiliki kewajiban moral dan tanggung jawab untuk tetap bekerja di organisasi, mereka tidak akan merasa bersalah jika harus meninggalkan perusahaan, mereka juga akan kurang setia terhadap organisasi dan mereka akan kurang peduli bagaimana jika mereka meninggalkan organisasi apakah akan mempengaruhi kinerja tim dan perusahaan.

Masing-masing karyawan pasti memiliki dasar terhadap sikap dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang mereka miliki. Ada banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang, salah satunya yaitu masa kerja seorang karyawan atau lamanya seseorang bekerja pada sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Mowdayet (dalam Ma'rufi dan Anam, 2019) salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah masa kerja. Menurut Aldy Hardikriyawan (dalam Supriyatna, 2020), masa kerja diartikan sebagai jumlah waktu seorang karyawan untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau instansi. Masa kerja merupakan lamanya waktu yang telah dihabiskan oleh karyawan untuk bekerja dalam sebuah perusahaan. Masa kerja diukur dengan satuan waktu, misalnya tahun atau bulan.

Masa kerja karyawan di perusahaan dihitung sejak pertama kali adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan sampai dengan yang

bersangkutan berhenti bekerja, baik itu dikarenakan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK), pengunduran diri (*resign*), dan telah selesainya masa kontrak kerja, ataupun sudah memasuki waktu pensiun. Masa kerja yang lama juga mempengaruhi tingkat kemahiran seorang karyawan. Karena itu, masa kerja yang dijalani seseorang pasti memberikan sebuah pengalaman kerja yang kemudian berpengaruh terhadap tingkat profesionalitas seseorang.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka dari itu peneliti tertarik untuk dijadikan penelitian dengan judul : "Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan PT. Riau Andalan Pulp And Paper Estate Logas".

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu : "Apakah ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja pada karyawan PT.Riau Andalan Pulp and Paper Estate Logas?"

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja pada karyawan PT. Riau Andalan Pulp and Paper Estate Logas.

## 1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan komitmen organisasi pada masa kerja karyawan PT.Riau Andalan Pulp and Paper Estate Logas. Dengan asumsi bahwa karyawan yang masa kerjanya lebih lama akan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang masa kerjanya baru sebentar saja.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat memberikan manfaat terhadap pemahaman mengenai gambaran komitmen organisasi serta menambah pengetahuan dan wawasan serta referensi ilmu psikologi, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan mengenai komitmen karyawannya. Diharapkan agar perusahaan dapat mengenali bagaimana gambaran komitmen organisasi pada masing-masing karyawan sehingga kedepannya dapat ditingkatkan dan dikembangkan lagi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Komitmen Organisasi**

##### **2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Sakaluri & Izzati (2021) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah bentuk konstruksi multidimensi yang dimiliki individu, yaitu dengan identifikasinya terhadap organisasi, adanya kemauan untuk mengerahkan usahanya di dalam organisasi tersebut. Menurut Kaswan (2017), komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang.

Seperti yang kita lihat bahwa komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja di sana. Kaswan (2017) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Robin (dalam Yusuf & Syarif, 2017) menjelaskan, komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana seorang individu memihak pada satu organisasi tertentu, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Armstrong & Taylor (dalam Pratama dan Izzati, 2021) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah bentuk konstruksi multidimensi yang dimiliki individu, yaitu dengan identifikasinya terhadap organisasi, adanya kemauan untuk mengerahkan usahanya di dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Seseorang yang sangat berkomitmen, akan

melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi, mengabaikan minimnya ketidakpuasan, dan melihat dirinya sebagai anggota organisasi.

Sebaliknya, orang yang kurang berkomitmen akan lebih cenderung melihat dirinya sebagai orang luar, lebih mengekspresikan ketidakpuasan, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Dessler (dalam Yusuf & Syarif, 2017) mendefinisikan komitmen organisasi antara lain: (1) perasaan identifikasi dengan misi organisasi, (2) rasa keterlibatan dengan tugas-tugas organisasi, dan (3) rasa loyalitas dan kecintaan pada organisasi sebagai tempat untuk hidup dan bekerja.

Menurut Anggraini, Parawangi & Mustari (2021) mengatakan bahwa dengan adanya komitmen dalam organisasi anggota yang akan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam sebuah organisasi, memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan, sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu.

Steers & Porter (dalam Yusuf & Syarif, 2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap tingginya tingkat performansi. Selain itu, seseorang yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya cenderung untuk bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif panjang.

Menurut Rachmawati & Izzati (2019) juga menyatakan bahwa anggota yang memiliki komitmen organisasi ditandai dengan ciri-ciri selalu berupaya untuk menyukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi,

selalu mencoba mencari komplementer antara visi organisasi dengan visi pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusinya pada organisasi, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, lebih memprioritaskan organisasinya, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

Sejalan dengan itu, Sakaluri & Izzati (2021) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah bentuk konstruksi multidimensi yang dimiliki individu, yaitu dengan identifikasinya terhadap organisasi, adanya kemauan untuk mengerahkan usahanya di dalam organisasi tersebut.

Allen & Meyer (dalam Yusuf & Syarif, 2017) juga menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena individu yang memiliki komitmen menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Hal ini membuat individu memiliki keinginan untuk memberikan tanggung jawab sepenuhnya untuk menciptakan kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempat ia bekerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, upaya yang dilakukan serta loyalitas yang dimiliki individu terhadap organisasi tempat ia bekerja.

### 2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Mowdayet (dalam Ma'rufi & Anam, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- a. Karakter Personal  
yaitu antara lain; usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan beberapa faktor kepribadian lainnya.
- b. Karakteristik Pekerjaan dan Peran  
yaitu antara lain; kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran.
- c. Karakteristik Struktur Organisasi  
yaitu antara lain; ukuran organisasi, kesatuan, luasnya control dan sentralisasi otoritas.
- d. Pengalaman Kerja  
yaitu antara lain; ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan dan keterkaitan sosial individu dalam perusahaan.
- e. Dukungan Organisasi

David (dalam Masrie, 2018) mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen individu dalam organisasi, yaitu:

- a. Faktor Personal, jenis kelamin, tingkat pendidikan, misalnya usia, kepribadian, pengalaman kerja, dll.
- b. Karakteristik Pekerjaan, misalnya tingkat kesulitan dalam pekerjaan, tantangan dalam pekerjaan, lingkup jabatan, konflik peran dalam pekerjaan, dll.

- c. Karakteristik Struktur, misalnya bentuk organisasi seperti besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap individu.

Edison dkk (2018) menyatakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

- a. Faktor Logis, yaitu karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan yang strategis dan menghasilkan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
- b. Faktor Lingkungan, yaitu karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
- c. Faktor Harapan, yaitu karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarir dan juga memiliki kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi melalui sistem yang terbuka dan transparan.
- d. Faktor Ikatan Emosional, yaitu karyawan yang merasa bahwa ada ikatan emosional yang tinggi, contohnya karyawan merasakan suasana yang hangat dan penuh rasa kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa atau kesejahteraan yang luar biasa atas kehidupannya

Menurut Sarafat Khan (dalam Umam, 2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi beberapa faktor yaitu:

- a. Lamanya Bekerja (*time*)

Lama bekerja merupakan waktu yang telah dijalani seseorang dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan.

b. Kepercayaan (*trust*)

Adanya saling percaya di antara anggota organisasi akan menciptakan kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut.

c. Rasa Percaya Diri (*confident*)

Rasa percaya diri menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga komitmen terhadap perusahaan semakin tinggi.

d. Kredibilitas (*credibility*)

Menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki kinerja tinggi.

e. Pertanggungjawaban (*accountability*)

Pertanggungjawaban karyawan pada wewenang yang diberikan dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan. Tahap ini merupakan sarana evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan.

Menurut Van Dyne & Graham (dalam Yusuf & Syarif, 2017), Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu:

a. Personal

1) Ciri-Ciri Kepribadian

Ciri kepribadian tertentu seperti teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komitmen.

2) Usia dan Masa Kerja

Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi

3) Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah

4) Jenis Kelamin

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

5) Status Perkawinan

Karyawan yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya

6) Keterlibatan Pegawai

Tingkat keterlibatan pegawai kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

b. Situasional

1) Nilai (*value*) Tempat Kerja

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan trust akan mempermudah setiap pegawai untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para pegawai percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para pegawai

akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.

## 2) Keadilan Organisasi

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

## 3) Karakteristik Pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan, Beggs (dalam Priansa, 2018) menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

## 4) Dukungan Organisasi

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

c. Posisional

- 1) Masa Kerja
- 2) Tingkat Pekerjaan

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu faktor personal seperti pengalaman, kepribadian kerja, rasa percaya diri, tanggung jawab.

Kemudian faktor lingkungan seperti bagaimana situasi lingkungan pekerjaan, faktor ikatan emosional seperti bagaimana suasana dalam organisasi tersebut, kesejahteraan yang diberikan oleh organisasi, faktor situasional seperti nilai, dukungan organisasi, keadilan organisasi dan lain sebagainya, faktor posisional seperti masa kerja dan tingkat pekerjaan, serta dipengaruhi oleh faktor logis dan harapan.

### 2.1.3 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (dalam Yusuf & Syarif, 2017) menyebutkan terdapat tiga aspek dalam komitmen organisasi yaitu:

a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Pada aspek ini, menjelaskan bahwa komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan perasaan emosional karyawan. Dengan demikian, karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan terus tetap berada dalam organisasi karena keinginan mereka dan melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya. Keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.

b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Pada aspek ini, berkaitan dengan ekonomis, hal tersebut dapat dilihat bila seorang karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi untuk mendapatkan gaji atau untuk mendapatkan keuntungan-keuntungan lainnya, dan karyawan tidak dapat menemukan alternatif pekerjaan lain. Aspek ini juga berkaitan dengan persepsi orang atas biaya dan resiko apabila meninggalkan organisasi.

Artinya komitmen ini melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi seseorang tersebut, adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan yang berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi.

c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Pada aspek ini, berkaitan dengan kesadaran diri dari seorang karyawan bahwa pilihan untuk bertahan dan tetap menjadi anggota organisasi memang merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan, bila karyawan tersebut memilih meninggalkan perusahaan, maka pilihannya bertentangan dengan yang seharusnya dan pendapat umum.

Ini juga dapat dikatakan sebagai sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang sudah memberikan ia pekerjaan. Maka dari itu, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi.

Menurut Steers, (1985) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu:

1. Identifikasi, merupakan keyakinan dan penerimaan terhadap serangkaian nilai dan tujuan organisasi. Aspek identifikasi ini dapat dikembangkan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya sehingga akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi.
2. Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan format teman kerja.
3. Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa, aspek-aspek komitmen organisasi itu terdiri dari beberapa aspek seperti aspek afektif, aspek berkelanjutan, aspek normatif, identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas.

#### **2.1.4 Ciri-Ciri Komitmen Organisasi**

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

- a. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan: menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.

- b. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok: sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran orang baru.
- c. Ciri-ciri komitmen organisasi antara lain: selalu berupaya untuk menyukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas.

Menurut Siswanto, dkk (2022) mereka mengelompokkan ciri-ciri komitmen organisasi, yaitu:

- a. Berupaya dalam mencapai tujuan organisasi
- b. Menggali informasi seputar organisasi
- c. Mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi
- d. Berkontribusi dalam organisasi secara keseluruhan
- e. Menjalin komunikasi yang baik antar rekan kerja serta pimpinan organisasi
- f. Berpikir positif terhadap kritik dari rekan kerja serta pimpinan
- g. Memprioritaskan organisasi dan memiliki keyakinan bahwa organisasi akan terus berkembang

Menurut Steers (dalam Yusuf & Syarif, 2017) membagi ciri-ciri komitmen organisasi sebagai berikut:

- a. Memiliki tujuan dan kebutuhan dalam pekerjaan

- b. Mampu menyelesaikan tugas
- c. Mampu berinteraksi dengan rekan kerja
- d. Memiliki ide-ide yang dapat disumbangkan

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai ciri-ciri komitmen organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri komitmen organisasi yaitu menyenangi pekerjaannya, adanya keterlibatan dalam organisasi, mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Kemudian bersedia berkontribusi dalam organisasi baik itu dalam pekerjaan maupun diluar dari pekerjaan, memiliki rasa tanggungjawab atas tugas yang diberikan dalam organisasi, memiliki rasa keterikatan emosional kepada organisasi, memiliki rasa setia kepada organisasi, dan ingin selalu tetap berada dalam organisasi.

## **2.2 Masa Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Masa Kerja**

Menurut Myers ( dalam Zulkarnain & Hardjo, 2017) masa kerja adalah banyaknya waktu sejak kapan seseorang terdaftar sebagai karyawan tetap sampai saat suatu penelitian dilakukan, yang dalam hal ini adalah penelitian mengenai hubungan antara persepsi terhadap iklim organisasi, masa kerja, dan jenis kelamin dengan organizational citizenship behavior (OCB).

Berdasarkan penelitian Steers dan Porter (dalam Zulkarnain & Hardjo, 2017) mengenai masa kerja, dapat dilihat bahwa masa kerja merupakan variabel yang mempunyai peran bagi pelaksanaan kerja seorang karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin bermasa seorang karyawan dalam bidangnya, maka akan makin kuat pula dorongan untuk tetap terlibat menjadi anggota organisasi. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dapat pula membuatnya semakin terbiasa

dengan apa yang dihadapi, sehingga akan membangkitkan rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap pekerjaannya.

Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang. Adapun hal-hal yang menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan adalah sebagai berikut Seniaty (dalam Tribudi dan Fuady, 2018):

- a. Lama waktu atau masa kerja
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
- d. Jenis pekerjaan

Menurut Aldy Hardikriyawan (2020) masa kerja dapat diartikan sebagai jumlah waktu seorang pegawai untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau instansi. Dari lamanya masa kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan kita dapat melihat bagaimana hubungan antara perusahaan dengan karyawannya. Siagian (2019) masa kerja adalah berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Kurniawati (2021) masa kerja ditinjau dari berapa lama karyawan telah mengabdikan dirinya untuk bekerja pada perusahaan dan juga terkait dengan hubungan antara karyawan dengan perusahaan.

Menurut Madyaratri & Izzati (2021) masa kerja merujuk pada periode waktu di mana seorang karyawan telah bekerja atau berkontribusi dalam suatu perusahaan. Supriyatna (2020), secara umum masa kerja adalah tingkat pengalaman kerja karyawan yang dihitung dari lama bekerja pada bidang tertentu dan pada lingkup tertentu. Hal ini diartikan jika seorang karyawan yang telah mempunyai jangka waktu yang relatif masa kerja tidak akan mengalami kesulitan yang berarti

dalam melakukan proses produksi dalam kerja. Aprilyanti (2017), ia mengemukakan bahwa semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja seharusnya ketrampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa masa kerja adalah waktu yang telah dihabiskan oleh karyawan untuk bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan, mulai dari waktu mulai bekerja hingga berhenti dari pekerjaannya.

### 2.2.2 Kategori Masa Kerja

Tulus (2017) mengatakan masa kerja terdiri dari tiga kategori:

- a. Masa kerja <6 tahun
- b. Masa kerja 6-10 tahun
- c. Masa kerja >10 tahun

Adapun maksud masa kerja dibagi menjadi tiga kategori karena setiap tahap memiliki karakteristik yang berbeda dalam perkembangan, pengalaman, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Pembagian ini membantu dalam memahami bagaimana karyawan berkembang dan bagaimana organisasi dapat mengelola sumber daya manusia dengan lebih efektif.

Menurut Tarwaka (2017), menyatakan secara besar masa kerja dikategorikan menjadi 2, yaitu:

- a. Masa kerja baru adalah berusia  $\leq 5$  tahun
- b. Masa kerja lama adalah berusia  $> 5$  tahun

Tarwaka membagi masa kerja menjadi kategori yaitu masa kerja pendek  $\leq 5$  tahun dan masa kerja panjang  $> 5$  tahun. Alasan utama pembagian ini adalah karena pengaruh masa kerja terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, produktivitas, serta pengalaman karyawan.

### 2.3 Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja

Komitmen organisasi dijelaskan sebagai sikap yang menunjukkan kesetiaan dari karyawan kepada organisasi/perusahaan sebagai tempat bekerja. Komitmen organisasi ini merupakan proses yang terjadi secara terus menerus ataupun berkelanjutan, memiliki tujuan untuk mengungkapkan perhatian karyawan terhadap organisasi/perusahaan sebagai cerminan kepuasan dan kesejahteraan karyawan Luthans (2020). Pada hal ini, pentingnya dilakukan penelitian mengenai komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja yang juga didukung oleh penelitian sebelumnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aulia & Riza (2021) yang berjudul Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja Pada Karyawan di PT. "X" di Sidoarjo. Penelitian dilakukan untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi dengan ditinjau dari masa kerja pada karyawan di PT. "X" di Sidoarjo. Pengelompokan masa kerja didasarkan pada lamanya masa kerja, yaitu kurang dari 3 tahun berada pada kelompok masa kerja baru, kemudian mulai dari 3 tahun dan selebihnya akan berada pada kelompok masa kerja lama. Teknik analisis data menggunakan uji *Independent T-Test*, untuk mengukur ada atau tidaknya perbedaan pada kedua variabel. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja pada karyawan di PT. "X" di Sidoarjo, dimana karyawan pada kelompok masa kerja lama memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan pada kelompok masa kerja baru.

Khairuddin (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Komitmen Organisasi Ditinjau dari Masa Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran komitmen organisasi secara empiris. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling* dan didapatkan 43 sampel. Instrumen

penelitian yang digunakan adalah skala komitmen organisasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan model deskriptif dan komparatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah *one sample t-test*. Pengelompokan masa kerja didasarkan pada guru yang telah bekerja lebih dari 5 tahun dan guru yang telah bekerja kurang dari 5 tahun. Hasil penelitian mengatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen organisasi guru yang bekerja di atas 5 tahun dengan guru yang bekerja di bawah 5 tahun, dimana guru dengan masa kerja yang lebih lama memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi.

Martha Indah Hadiyani (2024) dalam penelitiannya yang berjudul *Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Subyek penelitian adalah 90 karyawan Chevron Indonesia di Kota Balikpapan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah skala Komitmen Organisasi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan antara komitmen organisasi jika ditinjau dari masa kerja karyawan dengan masa kerja antara 0 hingga 6 tahun memiliki komitmen organisasi lemah. Karyawan dengan masa kerja antara 7 hingga 15 tahun memiliki komitmen organisasi yang sedang, sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun memiliki komitmen organisasi yang kuat.

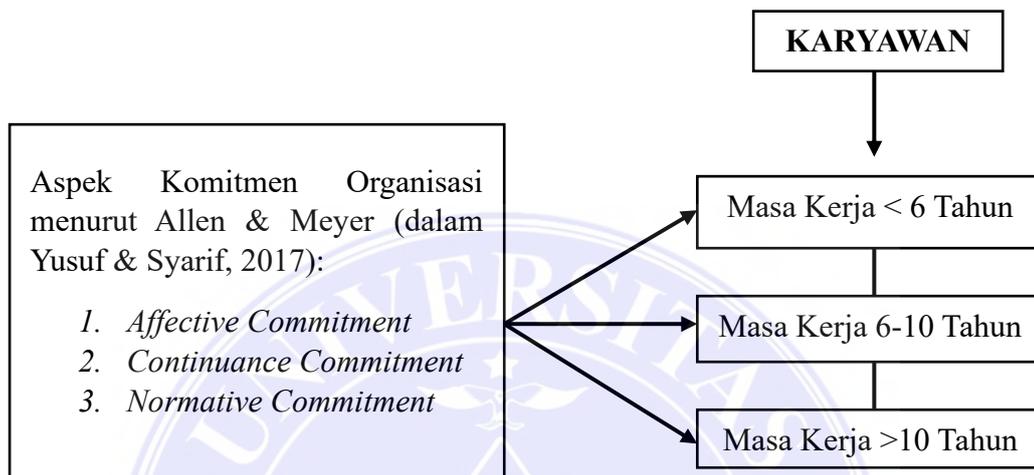
Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja, dengan asumsi karyawan dengan masa kerja yang lama memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang masa kerja baru atau baru bekerja. Meskipun

begitu, Stephen P. Robbins dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behaviour* edisi ke 15 mengenai komitmen organisasi yang mengatakan komitmen paling kuat itu terjadi pada karyawan baru dan jauh lebih lemah bagi karyawan lama. Kemudian pada buku Stephen P. Robbins yang berjudul *Organizational Behavioural* edisi ke 13 dikatakan sebuah tinjauan terhadap studi menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen dan kinerja paling kuat itu pada karyawan baru dan jauh lebih lemah untuk karyawan yang lama atau sudah berpengalaman. Karyawan yang baru bergabung cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dalam aspek afektif dibandingkan dengan karyawan yang sudah lama bekerja. Hal ini terjadi karena karyawan yang baru biasanya masih merasa antusias dan bersemangat untuk bekerja, serta memiliki motivasi yang tinggi untuk menunjukkan performa terbaiknya dan beradaptasi dengan lingkungan yang baru. Dengan demikian, ini hanya mengacu pada aspek komitmen afektif, dimana karyawan baru cenderung memiliki ikatan emosional dan rasa keterlibatan yang lebih kuat terhadap organisasi karena merasa masih dalam tahap membangun karirnya di perusahaan tersebut.

Komitmen organisasi tidak hanya ditentukan oleh aspek afektif, melainkan ini terdiri dari beberapa aspek seperti aspek normatif dan aspek berkelanjutan (*continue*) dan juga faktor lain, salah satu faktor yang digunakan dalam penelitian ini yaitu masa kerja karyawan, dengan demikian hal itu tidak dapat disimpulkan seperti itu karena tidak didukung oleh bukti empiris yang kuat dan menyeluruh.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Dari beberapa pemaparan teori diatas, maka peneliti menyusun kerangka konseptual yaitu teori komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (dalam Yusuf & Syarif, 2017) dan teori masa kerja menurut Tulus (2017).



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 18 November sampai dengan 24 November 2024 dengan penyebaran angket secara langsung. Lokasi penelitian adalah tempat dilakukannya suatu penelitian. Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan yaitu PT.Riau Andalan Pulp and Paper Estate Logas yang tepatnya berlokasi di Desa Petai, Kecamatan Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau.

PT Riau Andalan Pulp and Paper (RAPP) berdiri pada tahun 1992. Perusahaan ini bergerak di bidang pembuatan pulp dan kertas, dan merupakan anak perusahaan dari *Asia Pacific Resources International Limited (APRIL)*. PT. Riau Andalan Pulp And Paper ini atau biasa disingkat dengan sebutan RAPP juga merupakan salah satu perusahaan pulp terbesar di Asia Pasifik dan juga salah satu produsen kertas berkelanjutan terbesar di Indonesia.

#### **3.2 Bahan dan Alat Penelitian**

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa kertas yang berisi pernyataan-pernyataan yang akan di jawab oleh responden nantinya, laptop, pulpen, internet (untuk pengolahan data). Sedangkan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa skala psikologi dari variabel komitmen organisasi yang menggunakan aspek komitmen afektif, aspek komitmen berkelanjutan, dan aspek komitmen normatif.

### 3.3 Metodologi Penelitian

#### 3.3.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari proses pengumpulan data, analisis data dan penampilan data. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisis pada data numeric (angka) yang kemudian dianalisis dengan metode statistik yang sesuai.

Penelitian komparatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk membandingkan dua atau lebih variabel, kelompok, atau kondisi untuk melihat apakah terdapat perbedaan signifikan di antara mereka. Tujuan penelitian ini untuk membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua sampel yang berbeda, atau pada waktu yang berbeda (Sugiyono,2019).

#### 3.3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdapat dua variabel yang dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Variabel bebas/*independent variable* (x) : Masa Kerja

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat).Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah masa kerja.

2. Variabel terikat/*dependent variable* (y) : Komitmen Organisasi

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independent (bebas).Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah komitmen organisasi.

### 3.3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiono (2019), definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun definisi operasional variabel penelitian sebagai berikut :

#### 1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, upaya yang dilakukan serta loyalitas yang dimiliki individu terhadap organisasi tempat ia bekerja. Individu yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena individu yang memiliki komitmen menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi.

Individu yang memiliki komitmen organisasi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi Allen & Meyer (Satata, 2020). Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner yang berupa skala dari variabel Komitmen Organisasi yang digunakan sebagai alat pengumpulan data yang disebar kepada para responden.

#### 2. Masa Kerja

Menurut Aldy Hardikriyawan (Supriyatna, 2020) masa kerja dapat diartikan sebagai jumlah waktu seorang pegawai untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau instansi. Dari lamanya masa kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan kita dapat melihat bagaimana hubungan antara perusahaan dengan karyawannya.

### 3.3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala berupa angket atau kuesioner. Sugiyono (2017), kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

#### 1. Skala Komitmen Organisasi

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (dalam Yusuf & Syarif, 2017) berpendapat bahwa aspek-aspek komitmen organisasi yaitu:

##### a. Komitmen Afektif

Keterkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.

##### b. Komitmen Berkelanjutan

Mengacu berdasarkan perhitungan biaya apabila keluar dari organisasi. Karyawan yang berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu karena mereka harus melakukannya.

##### c. Komitmen Normatif

Mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen yang normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif dengan empat *alternative* jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan jawaban

Sangat Tidak Setuju (STS). Respons subjek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) sampai dengan STS (Sangat Tidak Setuju).

Pernyataan yang positif (*Favourable*) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 4, Selanjutnya S = 3, TS = 2, dan yang paling terendah adalah STS = 1. Sedangkan pada pernyataan yang negatif (*Unfavourable*), skor tertinggi diberikan pada jawaban STS = 4, selanjutnya TS = 3, S = 2 dan terendah SS = 1.

### 3.3.5 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Validitas alat ukur adalah sejauh mana suatu instrumen atau alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur, dengan hasil yang benar dan akurat sesuai dengan tujuan penelitian. Sugiyono (2017), mengatakan bahwa validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Artinya validitas menunjukkan kesesuaian antara data yang diperoleh dengan kenyataan yang ada di lapangan. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Product Moment melalui bantuan program SPSS versi 25.

Reliabilitas merupakan konsistensi hasil pengukuran yang diberikan oleh suatu instrumen. Jika sebuah alat ukur reliabel, maka ia akan memberikan hasil yang sama atau hasil yang konsisten ketika digunakan untuk mengukur sesuatu yang sama dalam kondisi yang serupa. (Sugiyono, 2017) mengatakan bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dari suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang memberikan hasil yang konsisten bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Dalam

uji reliabilitas pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Alpha Cronchbach's* dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

### 3.3.6 Teknik Analisis Data

Metode analisa data yang digunakan oleh peneliti ialah pendekatan komparatif yang bertujuan memberikan perbedaan komitmen organisasi pada karyawan PT. Riau Andalan Pulp And Paper Estate Logas ditinjau dari masa kerja.

Pada penelitian ini uji asumsi adalah salah satu uji yang digunakan sebagai syarat statistik, yaitu uji normalitas adalah untuk melihat apakah ada nilai residu yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki residu dan terdistribusi secara normal.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis *One Way Anova*. Uji *One Way Anova* atau analisis ragam satu arah adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang dikategorikan ke dalam satu faktor. *One Way Anova* (analisis ragam satu arah) biasanya digunakan untuk menguji rata-rata/pengaruh perlakuan dari suatu percobaan yang menggunakan satu faktor, dimana satu faktor tersebut memiliki tiga atau lebih kelompok.

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (dalam Suriani, Risnita & Jailani, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Riau Andalan Pulp And Paper Estate Logas yang berjumlah 130 orang.

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Deri & Dede (2022) Quota sampling adalah teknik non random sampling dimana partisipan dipilih berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan sebelumnya sehingga total sampel akan memiliki distribusi karakteristik yang sama dengan populasi yang lebih luas.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Riau Andalan Pulp And Paper Estate Logas yang memiliki masa kerja yang dikategorikan menjadi 3 menurut Tulus (2017):

- a. Masa kerja <6 tahun
- b. Masa kerja 6-10 tahun
- c. Masa kerja >10 tahun

Masing-masing kategori masa kerja diberikan *quota* sebanyak 30, artinya dari masa kerja <6 tahun diambil sebanyak 30, masa kerja 6-10 tahun diambil sebanyak 30, dan begitupun juga dengan masa kerja >10 tahun diambil sebanyak 30, jadi sampel penelitian ini sebanyak 90 orang.

## 3.5 Prosedur Kerja

### 3.5.1 Tahap Administrasi

Pada tahap persiapan administrasi, adapun yang dilakukan yaitu mengajukan surat izin penelitian ke bagian administrasi program studi psikologi fakultas psikologi Universitas Medan Area untuk melakukan pra survei ke perusahaan tersebut untuk mengetahui gambaran umum tentang permasalahan atau situasi lokasi penelitian dan mempersiapkan segala macam hal sebelum peneliti terjun ke dalam kegiatan penelitian hingga terbentuknya judul penelitian tersebut.

Adapun nomor surat untuk izin penelitian 2697/FPSI/01.10/VIII/2024. Kemudian setelah itu peneliti mengajukan surat permohonan pengambilan data ke bagian administrasi fakultas psikologi untuk melakukan pengambilan data dan setelah peneliti melengkapi syarat-syarat untuk memperoleh surat tersebut maka pada 06 November 2024 surat pengambilan data pun selesai dengan nomor 3693/FPSI/01.10/XI/2024.

### 3.5.2 Tahap Persiapan Alat Ukur

Pada tahap persiapan alat ukur, peneliti terlebih dahulu mempersiapkan skala berupa alat ukur yang akan digunakan nantinya. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala komitmen organisasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan Skala Likert.

Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi beberapa indikator/sub indikator variabel. Kemudian menyusun butir-butir instrumen yang menggunakan skala likert yang mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif dengan empat *alternative* jawaban yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor 4, Setuju (S) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

### 3.5.3 Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan ini merupakan tahap akhir dalam penelitian ini, dimana peneliti akan memberikan skala penelitian kepada 90 karyawan PT.Riau Andalan Pulp And Paper Estate Logas, kemudian melakukan analisis data sehingga didapatkannya hasil berupa hipotesis dapat diterima.

## BAB V

### SIMPULAN & SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan uji beda, diperoleh nilai sig sebesar  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ).

Hal ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja pada karyawan PT.Riau Andalan Pulp And Paper Estate Logas

2. Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empirik dari komitmen organisasi karyawan masa kerja  $<6$  tahun, mean empirik= $54,17$   $<$  mean hipotetik = $55$  dimana standar deviasi  $3,563$ , maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi karyawan masa kerja  $<6$  tahun berada pada kategori sedang.
3. Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empirik dari komitmen organisasi karyawan masa kerja  $6-10$  tahun, mean empirik= $64,33$   $>$  mean hipotetik = $55$  dimana standar deviasi  $5,151$ , maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi karyawan masa kerja  $6-10$  tahun berada pada kategori tinggi.
4. Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empirik dari komitmen organisasi karyawan masa kerja  $>10$  tahun, mean empirik= $78,47$   $>$  mean hipotetik = $55$  dimana standar deviasi  $8,451$ , maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi karyawan masa kerja  $>10$  tahun berada pada kategori sangat tinggi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta simpulan yang telah dibuat oleh peneliti, maka berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

### 1. Kepada Subjek Penelitian

Disarankan kepada karyawan agar lebih memahami kemampuan dalam bekerja dan memiliki keinginan untuk mengembangkannya, menumbuhkan rasa tanggung jawab dengan bersedia memberikan segala kemampuannya guna mencapai tujuan dan target perusahaan yang telah ditetapkan.

Dengan menjadi karyawan, lebih peduli kepada target yang diberikan perusahaan, bertanggungjawab, bersedia mengikuti pelatihan-pelatihan atau *training* yang diadakan oleh perusahaan, peduli kepada sesama karyawan, rekan kerja dan perusahaan.

### 2. Kepada PT. Riau Andalan Pulp And Paper Estate Logas

Untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, maka disarankan untuk memberikan pembekalan kepada karyawan, memberikan reward kepada karyawan yang mampu bekerja dengan baik dan punishment kepada karyawan yang masih belum mampu dan berpotensi, menjaga komunikasi yang baik agar kedepannya bisa lebih upgrade dan lebih baik lagi.

### 3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini belum sempurna, maka dari itu disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk dapat mengidentifikasi faktor atau variabel lain yang diduga juga memiliki hubungan dalam melihat perbedaan komitmen organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abni, A., & Hamdani, R. (2023). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan di Indonesia. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 5, 311–318. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art36>
- Abraham Rondonuwu, B., Dyrgo, H., Teneh, F., Tinggi Ilmu Ekonomi Eben Haezar, S., Manado, M., Histori Artikel, I., & Penulis, N. (2021). *Analisis Kinerja Anggaran Kegiatan Tim Pengawasan Orang Asing di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Manado*.
- Akintade, B., Fetters, L., & Villaseñor, S. M. (2023). Musculoskeletal Disorders. *Textbook for the Adult-Gerontology Acute Care Nurse Practitioner: Evidence-Based Standards of Practice*, 12(1), 453–472.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(3), 875–888. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Ani, J., Lumanauw, B., & Tampenawas, J. L. A. (2021). Pengaruh Citra Merek, Promosi Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada E-Commerce Tokopedia Di Kota Manado the Influence of Brand Image, Promotion and Service Quality on Consumer Purchase Decisions on Tokopedia E-Commerce in Manado. *663 Jurnal EMBA*, 9(2), 663–674.
- Arsiska, A., & Puspitadewi, N. (2022). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi guru madrasah aliyah negeri (MAN) X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6), 21–33.
- Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84–98.

- Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1), 1–41.
- Dede, D. F. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi . *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik*, 85-114.
- Dr.Ir.Benjamin Bukit, M. D. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Fitranti, Izzati, & Setyowati. (2021). Gambaran Komitmen Organisasi Pada Guru Di Lembaga Pendidikan Pesantren. *Jurnal Basicedu*, 6168-6176.
- Hadiyani, M. I., Karmiyati, D., & Ingarianti, T. M. (2013). *Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan*. 157–175.
- Hakim, S. P. (2015). *Organizational Behaviour*. Amerika Serikat: Pearson Education
- Hardjo, Z. Z. (2017). Pengaruh Sikap, Pendidikan, Pelatihan, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan. *Jurnal Analitika*, 118-125.
- Indarto, M. &. (2021). Moderasi Komitmen Afektif, Terhadap Hubungan Masa Kerja Dan Perceived External Prestige Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 52-63.
- Islamy. (n.d.). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Pada Dosen Tetap Stie Inaba Bandung. *Jurnal Indonesia Membangun*, 164-181.

- Ivana, M., Achmad Rozi, & Wahyudi. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani. *Desanta Indonesian of Interdisciplinary Journal*, 2(2), 199–211. <http://ojs.itbhas.ac.id/index.php/MB/article/view/357>
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jemba : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 75–84. <https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2986>
- Khairuddin, K. (2021). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja. *Jurnal Social Library*, 1(2), 33–38. <https://doi.org/10.51849/sl.v1i2.31>
- Kingkin, Rosyid, n., & Arjanggih. (n.d.). Kepuasan Kerja Dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi . *Proyeksi*, 17-32.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1), 443, 445. <file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/3458-8199-1-SM.pdf>
- Madyaratri, M. M., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan Work Engagement Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Maura Magnalia Madyaratri Umi Anugerah Izzati Abstrak. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 08, 12.
- Masrie, R. jessicha. (2018). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis(Psychological Well Being) Dengan Komitment Organisasi Pada Karyawan Pt.Cipta Power Service. *Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Skripsi*.
- Nirmalasari, S. &. (2019). Analisis Komitmen Organisasi Karyawan di PT Jo-A Texville. (pp. 814-825). Bandung: Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi.
- Noli, Sumampouw, & Ratag. (2021). Usia, Masa Kerja Dan Keluhan Nyeri Punggung Bawah Pada . *Journal Of Public Health And Community Medicine*, 15-21.

- Pratama, A. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia*, 2(1), 1–5.
- Pratama, F., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru. *Jurnal Penelitian Psikologi, Volume 8(No 4)*, 1–11.  
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41193>
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452.  
<https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Psikologi, J., Pendidikan, F. I., Psikologi, J., & Pendidikan, F. I. (N.D.). *Organisasi Pada Guru Alma Abidah Sakaluri Umi Anugerah Izzati Abstrak*. 1–15.
- Psikologi, J., Pendidikan, F. I., Psikologi, J., & Pendidikan, F. I. (2012). *PADA Pegawai Rumah Sakit X Dita Ary Rachmawati Umi Anugerah Izzati Abstrak*. 1–7.
- Putri, L. A. Z., Zulkaida, A., & Rosmasuri, P. A. (2019). Perbedaan Burnot Pada Karyawan Ditinjau Dari Masa Kerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 157–168.  
<https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2440>
- Putru, I. B., & Darmayanti, N. W. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada The Dusun Villa, Seminyak Kuta-Bali. *Juima*, 9(2), 69–77.
- Rechie B. Pabelona, P. &. (2023). Komitmen Organisasional di antara Personel Perguruan . *Jurnal Internasional Penelitian dan Manajemen Ilmiah*, 2023-4762.

- Robins, S. (2013). *Organizational Behaviour* .
- Samiun, Muhammad, Hasnim, & R. (2019). Jurnal Bingkai Ekonomi. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 1–8.
- Sarahadi, N. S., Asiri, M. S., & Ututalum, K. S. (20224). Praktik manajemen pengetahuan dan komitmen organisasi di Kalangan Pegawai Instansi Terkait di Sulu. *Jurnal Lingkungan dan Psikologi Sosial*, 1-21
- Satata, D. B. M. (2020). Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Work Engagement Pada Pekerja Di Bidang Pengembangan Teknologi Informasi. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(2), 349. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.9306.2020>
- Selvia Aprilyanti. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja. *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68–72.
- Sugiyanto, A. &. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 113-121.
- Syarif, R. M. (2017). *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>
- Taroreh, F. F., Joseph, W. B. S., & Kawatu, P. A. T. (2017). Hubungan Antara Umur Dan Masa Kerja Dengan Keluhan Musculoskeletal Pada Kusir Bendi Di Kota Tomohon. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 6(3), 1–10.
- Tewal, B., Dotulong, L. O. ., Tewal, B., & Dotulong, L. O. . (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. *Jurnal EMBA*, 10(1)(1), 450–460.

Tribudi, A., & Fuady, W. (2018). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Masa Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Swakarya Insan Mandiri Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(44), 103–114.

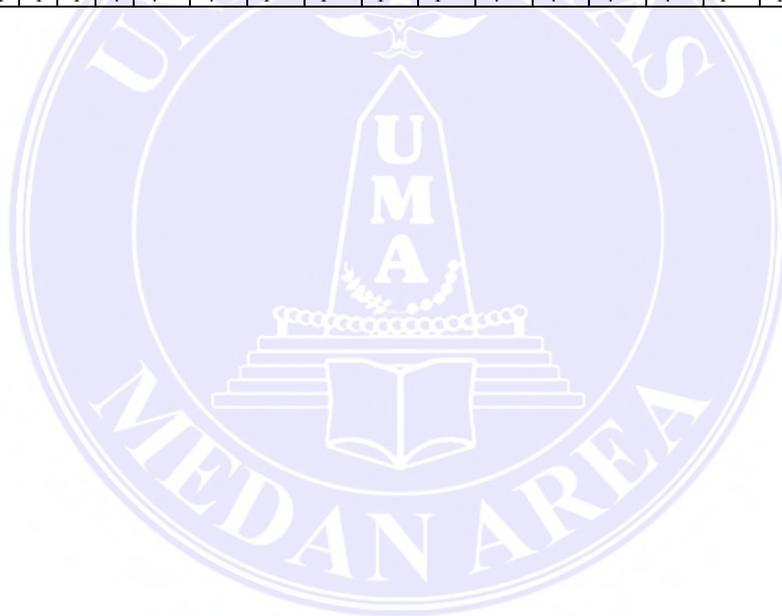
Wulandari, W. W., Candra, M. D., & Sya'baniyah, R. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, Keagamaan, Dan Humaniora*, 1(2), 18–26.  
<https://jurnal.stiedarulfalahmojokerto.ac.id/index.php/Jurnal-Dar-El-Falah>





No	Skala Komitmen Organisasi																								Kategori
	Item																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1.	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	1	2	< 6 th
2.	3	3	2	4	2	2	3	3	4	3	2	1	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	1	2	< 6 th
3.	3	3	4	4	2	1	2	2	4	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	1	1	2	1	2	< 6 th
4.	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	2	< 6 th
5.	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	3	4	1	2	1	1	1	< 6 th
6.	4	4	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	< 6 th
7.	4	4	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	2	< 6 th
8.	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	2	< 6 th
9.	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	< 6 th
10.	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	2	< 6 th
11.	3	4	3	4	1	1	1	2	4	3	3	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	3	1	3	< 6 th
12.	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	2	< 6 th
13.	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	1	3	< 6 th
14.	3	3	2	3	2	1	2	3	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	1	2	< 6 th
15.	3	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3	1	2	2	2	4	4	3	3	1	2	3	1	3	< 6 th
16.	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	< 6 th
17.	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	1	1	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	< 6 th
18.	4	4	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	1	2	1	4	4	4	3	2	2	2	1	2	< 6 th
19.	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	3	2	2	2	1	4	4	3	3	2	2	2	1	2	< 6 th
20.	4	4	4	4	1	1	2	1	4	4	3	1	2	1	1	4	4	4	4	1	2	1	1	1	< 6 th
21.	4	4	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	2	< 6 th
22.	4	4	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	< 6 th
23.	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	2	< 6 th
24.	4	4	3	3	2	1	2	2	4	3	3	2	2	2	1	4	3	3	3	2	2	1	1	1	< 6 th
25.	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	1	2	< 6 th
26.	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	2	< 6 th
27.	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	< 6 th
28.	4	4	4	4	1	2	1	1	4	4	3	1	1	1	2	4	4	4	3	1	1	1	1	1	< 6 th
29.	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	2	< 6 th
30.	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	< 6 th
31.	4	4	4	3	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	2	2	6-10 th
32.	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	6-10 th
33.	4	4	4	4	2	1	2	2	4	4	3	1	2	1	2	4	4	3	4	1	2	2	2	2	6-10 th
34.	4	4	3	4	1	1	1	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	4	4	2	2	1	2	1	6-10 th
35.	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	1	1	2	2	4	4	3	3	1	2	3	2	3	6-10 th
36.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	6-10 th
37.	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	6-10 th
38.	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	2	1	2	1	4	3	3	4	1	2	2	2	2	6-10 th
39.	4	4	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	6-10 th
40.	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	6-10 th
41.	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	6-10 th
42.	4	4	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	6-10 th
43.	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	6-10 th
44.	4	4	4	4	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	6-10 th
45.	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	3	1	1	1	2	4	4	4	4	2	1	1	2	1	6-10 th
46.	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	6-10 th
47.	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	6-10 th
48.	4	4	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	6-10 th
49.	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	6-10 th
50.	4	4	4	4	2	1	1	2	4	4	3	1	1	1	2	4	4	3	4	1	2	1	2	1	6-10 th
51.	4	4	3	3	2	1	1	2	4	3	3	2	1	2	1	4	4	3	3	2	2	2	2	2	6-10 th
52.	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	1	4	4	4	3	2	2	2	2	2	6-10 th
53.	4	4	4	4	1	1	1	2	4	4	3	1	1	1	1	4	4	3	4	1	2	1	2	1	6-10 th
54.	4	3	3	4	2	1	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	1	2	1	6-10 th
55.	4	4	4	4	2	1	1	2	4	4	3	1	1	1	2	4	4	3	4	1	2	1	2	1	6-10 th
56.	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	6-10 th
57.	4	4	3	4	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	3	2	3	6-10 th
58.	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	6-10 th
59.	4	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	6-10 th
60.	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	2	2	6-10 th
61.	4	4	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	>10 th
62.	4	4	3	4	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	3	2	>10 th
63.	4	4	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	>10 th
64.	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	>10 th

65.	4	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	3	2	>10 th
66.	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	>10 th
67.	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	1	1	1	3	1	>10 th
68.	4	4	4	4	1	2	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	2	1	1	3	1	>10 th
69.	4	4	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	4	4	4	3	2	2	2	3	2	>10 th
70.	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	1	4	4	4	3	2	2	2	3	2	>10 th
71.	4	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	>10 th
72.	4	4	3	3	2	1	1	2	3	3	3	2	1	2	1	4	4	3	3	2	2	1	3	1	>10 th
73.	4	4	4	4	2	2	1	2	4	3	3	1	2	1	2	4	4	3	4	2	1	1	3	1	>10 th
74.	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	>10 th
75.	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	3	1	1	2	1	4	4	4	3	1	2	1	3	1	>10 th
76.	4	3	4	4	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	>10 th
77.	4	4	4	4	1	2	1	1	4	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	2	1	1	3	1	>10 th
78.	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	>10 th	
79.	3	3	4	4	2	2	2	2	4	4	4	1	4	2	2	3	4	4	3	1	1	3	3	3	>10 th
80.	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	3	1	>10 th
81.	3	4	4	4	2	1	2	2	3	3	4	1	2	2	1	4	4	4	4	1	1	1	3	1	>10 th
82.	3	4	4	4	1	1	1	1	4	4	3	2	1	2	1	4	4	4	4	1	1	1	3	1	>10 th
83.	3	3	4	3	2	1	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	>10 th	
84.	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	1	>10 th	
85.	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	2	3	2	>10 th
86.	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	3	1	>10 th
87.	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	4	4	4	4	1	2	2	3	2	>10 th
88.	4	4	3	4	3	2	4	2	4	4	3	2	2	2	2	4	3	4	4	2	2	2	3	2	>10 th
89.	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	3	1	>10 th
90.	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	3	1	>10 th





**LAMPIRAN 2**  
**UJI VALIDITAS & RELIABILITAS**

### Scale: Komitmen Organisasi

#### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Tryout

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	90	100.0

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

**Reliability Statistics**

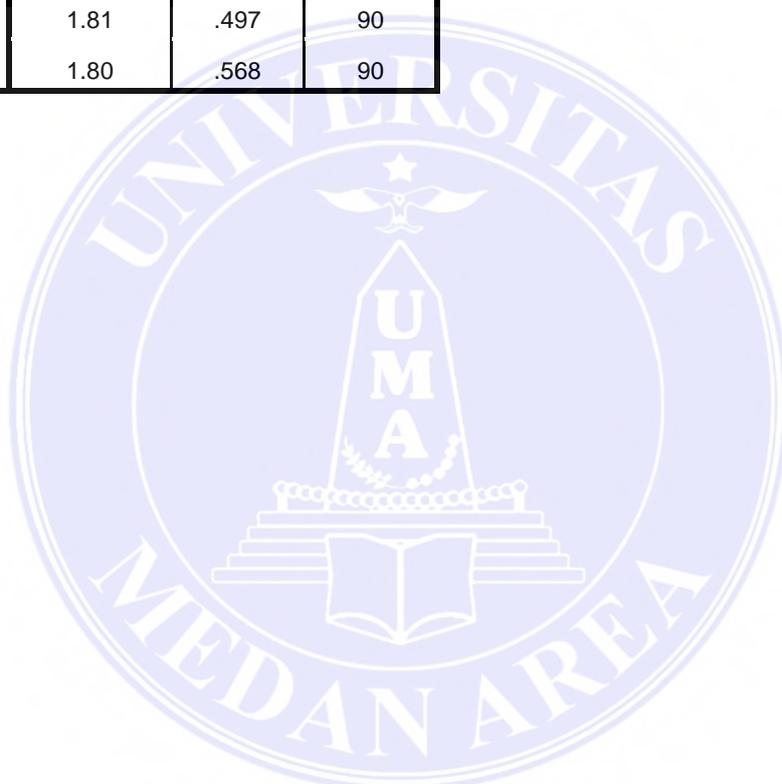
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	22

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
KO1	3.55	.500	90
KO2	3.55	.500	90
KO3	3.35	.546	90
KO4	3.44	.499	90
KO5	1.89	.592	90
KO6	1.52	.525	90
KO7	1.47	.692	90
KO8	1.99	.574	90
KO9	3.08	.907	90
KO10	3.27	.471	90
KO12	2.98	.543	90
KO13	1.73	.539	90
KO14	1.55	.622	90
KO15	1.76	.453	90
KO16	1.60	.652	90
KO17	3.40	.598	90

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	90	100.0
KO18	3.46	.501	90
KO19	3.25	.506	90
KO20	3.33	.471	90
KO22	1.71	.457	90
KO23	1.81	.497	90
KO24	1.80	.568	90



**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	51.92	11.801	.384	.850
KO2	51.92	11.914	.350	.856
KO3	52.12	11.428	.360	.835
KO4	52.03	11.237	.358	.820
KO5	53.58	11.677	.362	.853
KO6	53.96	12.339	.319	.878
KO7	54.00	9.932	.521	.861
KO8	53.48	12.343	.303	.883
KO9	52.39	9.628	.397	.877
KO10	52.20	11.936	.362	.854
KO12	52.49	13.116	.385	.814
KO13	53.74	13.194	.304	.816
KO14	53.92	10.437	.463	.885
<b>KO15</b>	<b>53.71</b>	<b>12.846</b>	<b>-.113</b>	<b>.895</b>
KO16	53.88	11.110	.364	.829
KO17	52.07	11.404	.328	.839
KO18	52.01	11.511	.371	.835
<b>KO19</b>	<b>52.22</b>	<b>12.926</b>	<b>-.137</b>	<b>.503</b>
KO20	52.15	11.672	.345	.441
KO22	53.76	13.114	.393	.507
KO23	53.66	12.817	.307	.497
KO24	53.67	12.290	.318	.480

$$24 - 2 = 22 \times 4 + 22 \times 1 = 55$$



**LAMPIRAN 3**  
**UJI ASUMSI**  
**(UJI NORMALITAS & UJI HOMOGENITAS)**

## Hasil Uji Normalitas & Homogenitas

### Descriptives

komitmen organisasi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
masa kerja <6 tahun	30	54.17	3.563	.651	52.84	55.50	46	67
masa kerja 6-10 tahun	30	64.33	5.155	.576	65.16	67.51	61	76
masa kerja >10 tahun	30	78.47	8.688	.491	77.46	79.47	75	87
Total	90	66.32	10.452	1.102	64.13	68.51	46	87

### Test of Homogeneity of Variances

komitmen organisasi

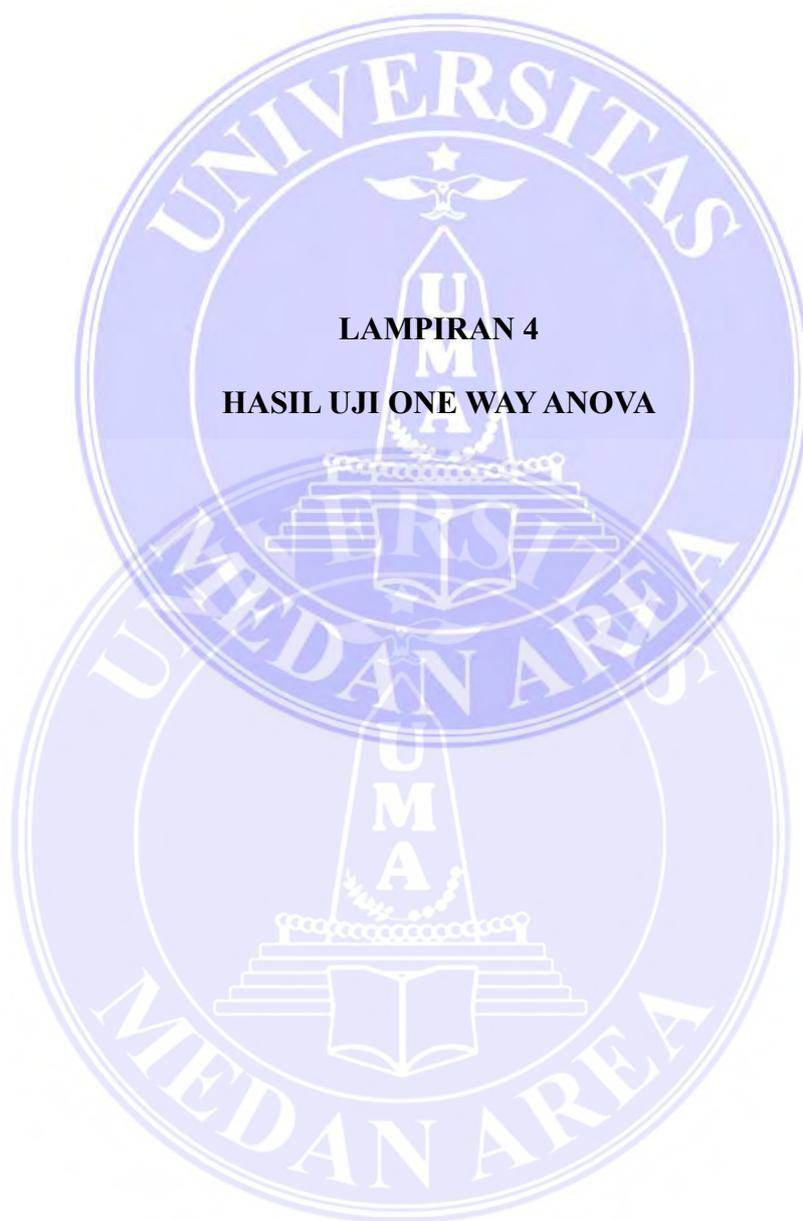
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.122	2	87	.330

### Tests of Normality

	masa kerja	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
komitmen organisasi	masa kerja <6 tahun	.154	30	.168	.868	30	.112
	masa kerja 6-10 tahun	.116	30	.200	.944	30	.115
	maka kerja >10 tahun	.288	30	.431	.748	30	.340

a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.



**LAMPIRAN 4**  
**HASIL UJI ONE WAY ANOVA**

## Hasil Uji Anova

### ANOVA

komitmen organisasi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8857.356	2	4428.678	444.759	.000
Within Groups	866.300	87	9.957		
Total	9723.656	89			

### Multiple Comparisons

komitmen organisasi

Tukey HSD

(I) masa kerja	(J) masa kerja	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
masa kerja <6 tahun	masa kerja 6- 10 tahun	-12.167*	.815	.000	-14.11	-10.22
	masa kerja >10 tahun	-24.300*	.815	.000	-26.24	-22.36
masa kerja 6- 10 tahun	masa kerja masa kerja >10 tahun	12.167* -12.133*	.815 .815	.000 .000	10.22 -14.08	14.11 -10.19
	masa kerja >10 tahun	24.300* 12.133*	.815 .815	.000 .000	22.36 10.19	26.24 14.08

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.



## SKALA PENELITIAN

Salam sejahtera, Perkenalkan saya Yeni Eliester Br.Tambun mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang sedang melakukan penelitian di PT.Riau Andalan Pulp And Paper Estate Logas guna menyelesaikan tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat kelulusan. Untuk itu, saya membutuhkan bantuan bapak/ibu/saudara/i untuk bersedia berpartisipasi dalam penelitian saya dengan mengisi skala yang telah disediakan.

## PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Baca dan pahami pernyataan-pernyataan dengan seksama!
2. Silahkan jawab dengan jujur sesuai dengan kondisi anda karena tidak ada jawaban benar ataupun salah. Peneliti akan menjamin kerahasiaan identitas maupun jawaban dari anda
3. Pilihlah satu dari jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberi tanda (✓) pada jawaban yang anda pilih, yaitu:
  - SS (Sangat Setuju), apabila anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
  - S (Setuju), apabila anda setuju dengan pernyataan tersebut.
  - TS (Tidak Setuju), apabila anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
  - STS (Sangat Tidak Setuju), apabila anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Bila anda telah selesai mengerjakan, dimohon kesediannya untuk memeriksa kembali agar tidak ada pernyataan yang terlewat.

**Selamat Mengerjakan**

**&**

**Saya Ucapkan Terima Kasih**

### Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri bapak/ibu/saudara/i:

Nama :

Masa Kerja :

### SKALA KOMITMEN ORGANISASI

NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	PT. Riau Andalan Pulp And Paper Estate Logas memiliki banyak arti secara pribadi dalam hidup saya				
2.	Saya sangat yakin berada diperusahaan ini, karena perusahaan ini mengajarkan saya nilai-nilai kebaikan				
3.	Saya sudah lama bergabung dengan perusahaan ini sehingga saya tidak rela untuk keluar				
4.	Saya berpartisipasi penuh pada perusahaan ini karena perusahaan ini sudah sangat berjasa dalam hidup saya				
5.	Saya kurang merasa terikat secara emosional dengan PT. Riau Andalan Pulp And Paper Estate Logas				
6.	Saya kurang senang bekerja dalam perusahaan ini karena kurang berdampak positif bagi saya				
7.	Saya tidak merasa rugi dalam apapun jika saya keluar dari perusahaan ini				
8.	Jika saya mendapat tawaran untuk bergabung dengan perusahaan lain yang lebih baik, maka saya pasti akan menerimanya				
9.	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini				
10.	Saya senang bekerja dengan perusahaan ini karena peraturannya sejalan dengan pandangan dan tujuan hidup saya				
11.	Saya merasa perusahaan ini sangat berjasa bagi saya sehingga saya ingin tetap terus bertahan pada perusahaan ini				
12.	Saya bertahan dalam perusahaan ini karena menurut saya kurang etis jika saya berpindah-pindah dalam bekerja				
13.	Saya kurang merasakan "rasa memiliki" yang kuat terhadap perusahaan tersebut				

14.	Saya kurang betah bekerja di perusahaan tersebut karena banyak peraturannya yang membuat saya kurang nyaman				
15.	Saya merasa bahwa perusahaan ini sudah mulai tidak membutuhkan saya				
16.	Saya sering berpikir akan lebih menguntungkan jika saya bekerja ditempat lain.				
17.	Saya sangat senang bergabung diperusahaan tersebut				
18.	Saya merasa senang karena perusahaan ini tidak hanya memikirkan pekerjaan namun memberikan nilai kesejahteraan dalam hidup saya				
19.	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang				
20.	Menurut saya, perusahaan ini memberikan nilai kesejahteraan, kesetiaan dan kebaikan bagi saya				
21.	Terkadang saya bosan dengan perusahaan tersebut				
22.	Saya menyesal masuk perusahaan ini karena saya tidak nyaman dengan peraturan yang ada di dalamnya, sehingga membuat saya terpaksa harus melakukannya				
23.	Saya tidak ingin tetap bertahan di perusahaan ini meskipun penghasilan saya bagus seperti pekerjaan saya sekarang				
24.	Saya merasa tidak perlu banyak pertimbangan untuk pindah perusahaan.				



**LAMPIRAN 6**

**SURAT PENGANTAR PENELITIAN &  
SURAT SELESAI PENELITIAN**



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223  
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

---

Nomor : 3693/FPSI/01.10/XI/2024 06 November 2024  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan  
**PT. Riau Andalan Pulp and Paper Estate Logas**  
di -  
Tempat

Dengan hormat,  
Bersama ini kami berharap Bapak berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **PT. Riau Andalan Pulp and Paper Estate Logas** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Yeni Eliester Br. Tambun  
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600274  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Masa Kerja pada Karyawan PT. Riau Andalan Pulp and Paper Estate Logas**. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **PT. Riau Andalan Pulp and Paper Estate Logas**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu Nafeesa, S.Psi, M.Psi, Psikolog.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
Ketua Program Studi Psikologi  
  
Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip





Internal

PT Riau Andalan Pulp and Paper

Jakarta Office  
Jalan Teluk Betung No. 31  
Jakarta 10230, Indonesia  
Tel. : +62 21 3193 0134 Fax. : +62 21 3144 604

Mill Office:  
Jalan Lintas Timur, Pangkalan Kerinci  
Kabupaten Pelalawan  
Riau 28300, Indonesia  
Tel. : +62 761 491 000 Fax. : +62 761 491 846

www.apriasia.com  
www.paperone.com

Nomor : ~~71~~/XII/CR/IP/RAPP/2024

Lamp : -

Hal : Telah Melakukan Penelitian

Kepada Yth,  
Dekan Psikologi  
Universitas Medan Area

Di –  
Tempat

Dengan hormat,  
Dengan ini kami menerangkan bahwa :

Nama : Yeni Eliester Br. Tambun  
NIM : '218600274  
Jurusan : Ilmu Psikologi  
Judul Penelitian : "Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan PT. RAPP Estate Logas"

Dengan ini telah menyelesaikan penelitiannya dan telah mengikuti SOP yang berlaku diperusahaan. 18 November s/d 25 November 2024.  
Demikianlah surat keterangan ini kami sampaikan, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pangkalan Kerinci, 19 Desember 2024

  
Tengku Kespandiar, ST., MM  
Campus Relation Head

CS Dipindai dengan CamScanner