

SKRIPSI

ANALISIS KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT. ASATO ANDALAN DI KECAMATAN TUALANG KABUPATEN SIAK

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*



OLEH

ENDANG MEY REHULINA
NPM : 135210429

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat Jalan Kharudin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru
Telp.(0761) 674681 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Endang Mey Rehulina
NPM : 135210429
Program Studi : Manajemen SI
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi
Judul Penelitian : Analisis Komitmen Organisasional Pada PT. Asato Andalan di
Kecamatan Tualang Kabupaten Siak

Disahkan Oleh

Pembimbing I

Pembimbing II


(Abd. Razak Jer, SE., M.si)


(Dr. Desy Mardianty, SE., MM)

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi


(Dr. Firdaus A Rahman, SE., M.Si., Ak.CA)


(Azmangyan, SE., M.Econ)



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution, No.113, Perhentian Marpoyan
Telp: (0761)674674, Fax (0761)674834 Pekanbaru – 28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Endang Mey Rehulina
NPM : 135210429
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen SI
Konsentrasi : MSDM
Judul Skripsi : Analisis Komitmen Organisasional Pada PT. Asato Andalan di
Kecamatan Tualang Kabupaten Siak

Disetujui Oleh

Tim Penguji :

1. Yul Efnita, SE., MM
2. Restu Hayati, SE. Msi
3. Syaefullah, SE., M.Si

(.....)
(.....)
(.....)

Mengetahui

Pembimbing I

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)

Pembimbing II

(Dr. Desy Mardianty, SE., MM)

Ketua Prodi Manajemen

(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution, No.113, Perhentian Marpoyan
Telp: (0761) 674674, Fax (0761)674834 Pekanbaru – 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : Endang Mey Rehulina
NPM : 135210429
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Co-Sponsor : Dr. Desy Mardianty, SE., MM
Judul Skripsi : Analisis Komitmen Organisasional pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak


Dengan Perincian Sebagai Berikut :

No.	Tanggal	Catatan		Berita Acara	Paraf	
		Sponsor	Co-Sponsor		Sponsor	Co-Sponsor
1	24/10/2017	✓		- Uraian Variabel Penelitian - Permasalahn peneelitian	✓	
2	03/11/2017		✓	- Tambahkan Latar Belakang Masalahnya - Teknik penulisan disesuaikan dengan format		✓
3	13/12/2017	✓		Permasalahan penelitian dari variabel	✓	
5	20/11/2017		✓	Daftar pustaka		✓
6	22/12/2017	✓		ACC seminar proposal	✓	

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

7	23/3/2018	✓	✓	Judul disepakati Komitmen Organisasional	J	f
8	23/4/2019	✓		ACC kuisiner	J	
9	21/5/2019		✓	- Perbaiki halaman - Pembahasan - Kesimpulan - Abstrak		f
10	27/9/2019	✓		- Teori-teori komitmen organisasional - Kesimpulan	J	
11	25/9/2019	✓	✓	ACC seminar Hasil	J	f

Pekanbaru, Mei 2020
Pembantu Dekan I


Dra. Hi. Ellvan Sastraningsih, MSi

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647


BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No.49 Tanggal, 27 APRIL 2020 Maka pada Hari, SENIN, TANGGAL 27 APRIL 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2019/2020.


1. Nama : Endang Mey Rebulina
2. N P M : 135210429
3. Program Studi : Manajemen S1
4. Judul skripsi : Analisis komitmen organisasional pada PT. Asato andalan kecamatan tualang kabupaten siak
5. Tanggal ujian : 27 APRIL 2020
6. Waktu ujian :
7. Tempat ujian : Daring / Online
8. Lulus Yudicium/Nilai : LULUS (B+) / 72,6
9. Keterangan lain : Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua


Dr. Hi. Ellyan Sastra Ningsih, SE., MSI
Pjs. Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris


Azmansyah, SE., M.Econ
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd Razak Jer., SE., M.Si
2. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
3. Yul Efnita, SE., MM
4. Restu Hayati, SE. Msi
5. Syaefullah., SE., MSi

Saksi

1. Restu Hayati., SE., MSi

Pekanbaru,
Mengetahui
Dekan,


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

**TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.
6. SK Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/LX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/TV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
N a m a : Endang Mey Rehulina
N P M : 135210429
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Analisis komitmen organisasional pada PT. Asato andalan kecamatan tualang kabupaten siak
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE, M.Si	Lektor, C/e	Materi	Ketua
2	Dr. Desi Mardianti, SE, MM	Assisten Ahli, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Yul Efrita, SE, MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4	Restu Hayati, SE, M.Si	Assisten Ahli, C/b	Penyajian	Anggota
5	Syaefulloh, SE, M.Si	Assisten Ahli, C/b	Bahasa	Anggota
6	Restu Hayati, SE, M.Si	Assisten Ahli, C/b	-	Saksi I
7				Saksi II
8				Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 27 April 2020
Dekan,

Dr. Pirdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru


UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Endang Mey Rehulina
NPM : 135210429
Program Studi : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Komitmen Organisasi Pada PT. Asato Andalan
Kecamatan Tualang Kabupaten Siak .
Hari/Tanggal : Senin, 27 April 2020
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si		
2	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Yul Efnita, SE., MM		
2	Restu Hayati, SE., M.Si		
3	Syaefullah, SE., M.Si		


Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An. Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 27 April 2020
Ketua Prodi


Azmansyah, SE.M.Econ

*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Endang Mey Rehulina
 NPM : 135210429
 Judul Proposal : Pengaruh Promosi Jabatan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asato Andalan Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.
 Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., MM
 2. Desy Mardianty, SE., MM
 Hari/Tanggal Seminar : Senin 12 Maret 2018

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/~~perlu diseminarkan *~~
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Desy Mardianty, SE., MM		1.
2.	Yul Efnita, SE., MM		2.
3.	Raja Ria Yusnita, SE., ME		3.
4.	Syaefullah, SE., M.Si		4.
5.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		5.
6.	Awliya Afwa, SE., MM		6.

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
An.Dekan Bidang Akademis

Dr. Firdaus AR, SE.M.Si.Ak.CA



Pekanbaru, 12 Maret 2018
Sekretaris,

Azmansyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 2126/Kpts/FE-UIR/2017
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 9 Agustus 2017 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
 - a. Nomor: 0880/U/1997
 - b. Nomor: 0213/0/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing I
2.	Desy Mardianti, SE.,MM	Assisten Ahli, C/b	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Endan Mey Rehulina
 N P M : 135210429
 Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Kenaikan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asato Andalan Kecamatan Tualang Kabupaten Siak .

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 15 Agustus 2017

 A. EK D S Jorag, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 11 Mei 2020

Saya yang membuat pernyataan



Mey. Pehutins

ABSTRAK

ANALISIS KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT. ASATO ANDALAN DI KECAMATAN TUALANG KABUPATEN SIAK

Oleh

Endang Mei Rehulina

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasional karyawan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Adapun pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel penelitian yaitu karyawan bagian Helper pada PT. Asato Andalan. Dari data tabel rekapitulasi jawaban responden untuk variabel komitmen organisasional kategori jawaban responden secara keseluruhan adalah Baik. Selanjutnya untuk dimensi komitmen afektif kategori jawaban responden adalah Baik, untuk dimensi komitmen normatif kategori jawaban responden juga Baik, sedangkan untuk dimensi komitmen berkelanjutan kategori jawaban responden adalah Sangat Baik, Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Karyawan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak telah memiliki tingkat komitmen organisasional yang baik dan tinggi.

Kata Kunci : Komitmen Organisasional.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan berkah dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Skripsi ini berjudul: **“Analisis Komitmen Organisasional Pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak”**.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankan pula penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Firdaus A Rahman, SE.,M.Si.,Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak berbagi ilmunya, meluangkan waktu dan pikiran serta motivasi dalam memberikan bimbingan serta pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

4. Ibu Desy Mardianty, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak berbagi ilmunya, nasehat, serta dukungan moril sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak dan Ibu Dosen, dan Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah mendidik dan membantu penulis dari awal perkuliahan hingga menyelesaikan perkuliahan ini.
6. Kepada kedua orang tua, ibu Ernita dan papa Gading Sitepu yang telah memberikan doa dan dukungannya, adik-adikku Edi Persada dan Salsalina Ukurta. Tidak lupa pula suami ku Sandy Octaviandy dan anak ku tercinta Viona Alhusna. Semua keluarga besar yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
7. Pimpinan PT. Asato Andalan di Kabupaten Siak yang telah banyak membantu dalam pengambilan data yang berkaitan dengan penelitian ini.
8. Terimakasih penulis ucapkan untuk para sahabat Herny Sri Rahayu, SE, Herman Arya, Retno, Yeni, kak Sisi, bg Nory, Mala, Maya, kak ade, kak sandy, ulfa, welfi, diki, dan adik-adik junior dan buat teman-teman angkatan 2013 Prodi Manajemen S1 Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis selama perkuliahan serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis sangat menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari pada sempurna, sehingga segala bentuk saran-saran, kritik dan masukannya yang membangun masih sangat diharapkan dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini kiranya dapat menambah wawasan, pengetahuan dan bahan wacana serta tentunya memberikaan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kita semua.

Pekanbaru, Mei 2019

Penulis,

Endang Mey Rehulina



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan	
.....	10
BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Peranan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Komitmen Organisasi	18
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	18
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	20
2.2.3 Proses Terbentuknya Komitmen Organisasi	21

2.2.4 Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasi	22
2.2.5 Model Pengukuran Komitmen Organisasi	25
2.2.6 Dampak Komitmen Organisasi	27
2.3 Penelitian Terdahulu	27
2.4 Kerangka Pemikiran	29
2.5 Hipotesis	30
BAB III : METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Lokasi / Objek Penelitian.....	31
3.2 Operasional Variabel Penelitian	31
3.3 Populasi dan Sampel.....	32
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6 Teknik Analisis Data	35
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	37
4.1 Sejarah Singkat PT. Asato Andalan.....	37
4.2 Struktur Organisasi PT. Asato Andalan di Kabupaten Siak	38
4.3 Aktivitas Perusahaan.....	42
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
5.1 Identitas Responden.....	45
5.1.1 Jenis Kelamin	45
5.1.2 Usia.....	46
5.1.3 Lama Bekerja	47
5.1.4 Tingkat Pendidikan	48

5.1.5 Bagian Pekerjaan.....	49
5.2 Uji Instrument Penelitian.....	49
5.2.1 Uji Validitas	50
5.2.2 Uji Reliabilitas.....	51
5.3 Analisis Komitmen Organisasional Pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak	52
5.3.1 Analisis Dimensi Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	53
5.3.2 Analisis Dimensi Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)	58
5.3.3 Analisis Dimensi Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)	64
5.4 Pembahasan	76
BAB VI : PENUTUP.....	78
6.1 Kesimpulan	78
6.2 Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

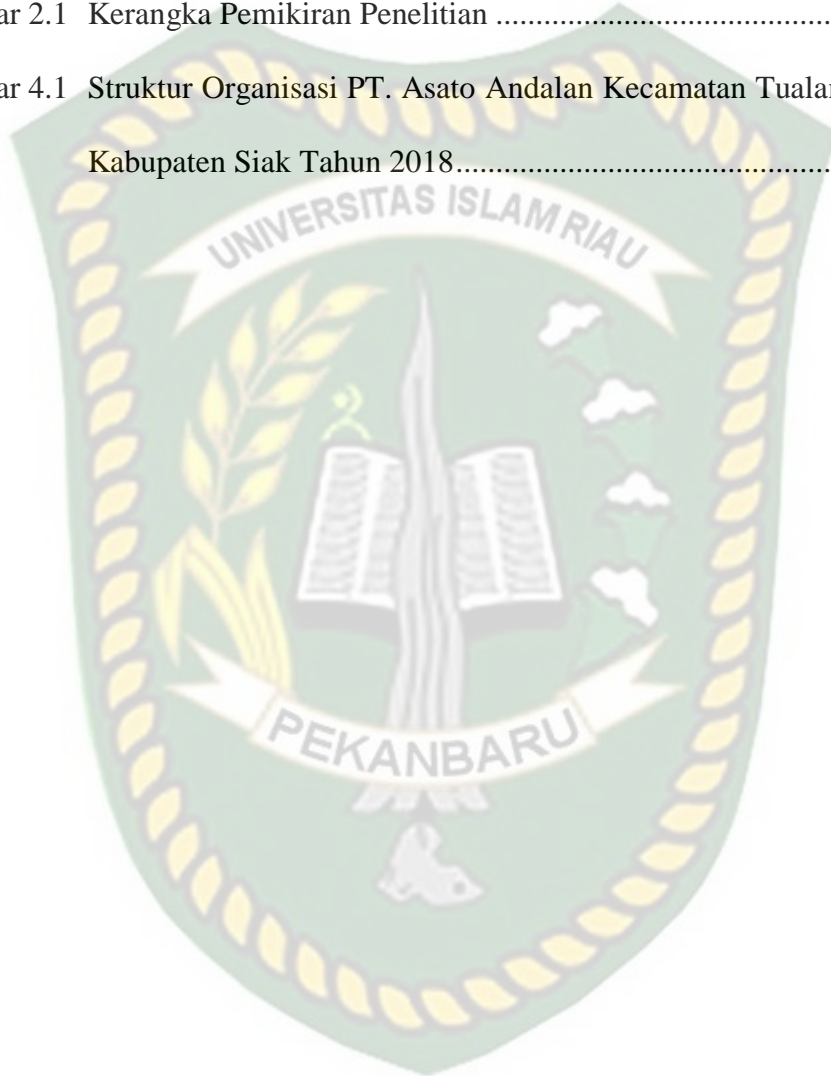
	Halaman	
Tabel 1.1	Jenis Usaha yang ditawarkan oleh PT. Asato Andalan Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.....	4
Tabel 1.2	Data Jumlah Karyawan Pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak Tahun 2018.....	5
Tabel 1.3	Data <i>Turn Over</i> (Keluar - Masuk Karyawan) pada PT. Asato Andalan Kecamatan Tualang Kabupaten Siak	6
Tabel 1.4	Data Absensi Karyawan pada PT. Asato Andalan Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.....	8
Tabel 2.1	Skala <i>Organizational Commitment</i>	25
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	31
Tabel 3.2	Skala Pengukuran Kuesioner	35
Tabel 3.3	Penilaian Interval Kelas	36
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	46
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	48
Tabel 5.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan.....	49
Tabel 5.6	Hasil Uji Validitas	51
Tabel 5.7	Hasil Uji Reliabilitas.....	52

Tabel 5.8	Tanggapan Responden Tentang Saya memiliki keinginan untuk tetap terus menjadi bagian dari PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.....	53
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Tentang Saya selalu merasa ikut terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan	55
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Tentang Saya memiliki keterkaitan secara emosional terhadap PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.....	56
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Tentang Saya menginformasikan kepada orang lain bahwasanya merasa bangga bekerja pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak	57
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Tentang Saya akan merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan	59
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Tentang Saya akan meminta pertimbangan dari kerabat terdekat jika ingin keluar dari perusahaan	60
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Tentang Pilihan untuk tetap bertahan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak merupakan kewajiban saya sebagai karyawan.....	61
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Tentang Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan untuk kedepannya	63

Tabel 5.16	Tanggapan Responden Tentang Saya memiliki harapan akan lebih menguntungkan apabila tetap bertahan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak	64
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Tentang Memilih untuk bertahan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak merupakan suatu kebutuhan bagi saya.....	66
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Tentang Saya akan melakukan banyak pertimbangan jika akan keluar dari PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.....	67
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Tentang Saya merasa berat untuk meninggalkan PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.....	68
Tabel 5.20	Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Komitmen Organisasional Pada PT. Asato Andalan Kecamatan Tualang di Kabupaten Siak.....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Asato Andalan Kecamatan Tualang di Kabupaten Siak Tahun 2018.....	41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 3 : Output SPSS Uji Validitas
- Lampiran 4 : Output SPSS Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 : Output SPSS Analisis Deskriptif Frekuensi
- Lampiran 6 : Tabel Distribusi Frekuensi



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi bisa dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan manajer yang berhasil adalah manajer yang mampu mengelola sumber daya sesuai dengan kebutuhan bisnis. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan.

Organisasi mengharapkan setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan mampu memenuhi setiap target dari tanggung jawab yang dimilikinya. Tidak ada organisasi yang menginginkan setiap karyawannya bekerja sekedar bekerja, melainkan bekerja dengan maksimal dari yang dibebankan setiap atasannya. Organisasi pastinya juga berusaha untuk mendorong agar setiap karyawan mampu mengerjakan setiap tanggung jawabnya dengan baik. Organisasi harus memperhatikan setiap karyawan, tidak hanya sekedar menuntut karyawannya untuk bekerja melebihi standar tetapi memenuhi setiap kebutuhan dan mendengarkan keluhan para karyawan.

Selain menginginkan para karyawan berkinerja maksimal, setiap organisasi juga berharap bahwa setiap individu memiliki moral yang baik serta

puas terhadap pekerjaan yang dimiliki. Semua organisasi berharap setiap karyawannya tetap berada dan setia bekerja untuk menghasilkan performa yang semakin meningkat. Dibutuhkan komitmen dari setiap karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Komitmen yang baik tidak sekedar bersifat loyalitas yang pasif melainkan selalu terlibat dalam hubungan aktif di organisasi yang terkait.

Menurut Robbins dan Coulter (2010), yang disebut komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang individu mengidentifikasi diri dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan memiliki keinginan untuk bertahan didalam organisasi dimana ia berada.

Komitmen pada dasarnya bersifat individual, merupakan sikap yang dimiliki oleh setiap individu yang berada di suatu organisasi, sedangkan komitmen organisasional adalah perasaan, sikap maupun perilaku seseorang yang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari suatu organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi, serta loyal terhadap organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasional cenderung setia dalam organisasi, bangga terhadap organisasi, mengikuti kebijakan organisasi serta tingkat *turn over* organisasi yang rendah, sehingga kinerja yang dihasilkan cukup baik. Selain itu tidak banyak karyawan yang meninggalkan organisasi dan biaya yang dikeluarkan relatif rendah bagi organisasi untuk merekrut karyawan baru.

PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa kontruksi yaitu mechanical, electrical dan civil work baik untuk project maupun maintenance. PT. Asato

Andalan ini telah berdiri sejak tanggal 01 Februari 2010, dimana perusahaan ini awalnya bergerak dalam bidang usaha supplier barang-barang chemical dan berbagai peralatan - peralatan barang mechanical untuk proses produksi khususnya di perusahaan perminyakan dan gas. Pada awalnya PT. Asato Andalan belum mempunyai pengalaman dalam bidang kontruksi, namun dengan bekal pengalaman para direktur dan juga staff pembantu yang membidangi kontruksi maka perusahaan ini mampu bersaing dengan kolega-kolega kontraktor lainnya. Berbekal dengan pengalaman itulah hingga saat ini PT. Asato Andalan dapat eksis dan ikut serta dalam pembangunan pabrik-pabrik yang semakin berkembang.

Adapun jenis jasa yang ditawarkan kepada pelanggannya oleh PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Jenis Usaha yang ditawarkan oleh PT. Asato Andalan
Kecamatan Tualang Kabupaten Siak

No	Jasa Yang ditawarkan
1	Pipe Work.
2	Tank – Vessel : Fabrikasi / Install & Repair.
3	Manufacturing.
4	Equipment Erection.
5	Sand Blast, Painting, Insulation.
6	Cooling Tower (Installation & Service).
7	Repairing & Service/over houle ROTATING & STATIC Equipment (Turbine Generator, Compressor, Pumps, Condensor) Dll.
8	Fabrication & Erection Steel Contruction.
9	Electrical Work: Wiring System, Rewinding Motor Listrik, Generator, Panel and Transformer Service.
10	Civil Work.
11	Scaffolding.
12	Over Houle / Shut Down Job.

Sumber: PT. Asato Andalan, 2019.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat jasa yang ditawarkan oleh PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak kepada pelanggannya cukup banyak dan secara umum jasa yang ditawarkan ini adalah termasuk kepada jasa kontruksi. Hal inilah yang membuat PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak masih tetap eksis dibidangnya ditengah persaingan yang ketat saat ini.

Adapun karyawan yang bekerja pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Data Jumlah Karyawan Pada PT. Asato Andalan
di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak
Tahun 2018

No	Posisi / Jabatan Karyawan	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Direktor	1
2	Deputy Director	1
3	Manager	2
4	Supervisor	2
5	Engineering	1
6	HSE	1
7	Formen	3
8	Administration	2
9	Secretary	2
10	Instrumen	1
11	Machanical	1
12	Supplier	1
13	Safety	1
14	Com Fitter	6
15	Fitter	7
16	Ware Housing	2
17	Driver	1
18	Helper	66

19	Welder	1
20	Security	1
Total Jumlah Karyawan		103 Orang

Sumber: PT. Asato Andalan, 2019.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, maka dapat dilihat total jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak tahun 2018 yaitu sebanyak 103 orang karyawan. Pada penelitian ini nantinya penulis akan memfokuskan kepada karyawan yang berada pada posisi/jabatan Helper yang berjumlah sebanyak 66 orang, hal ini dikarenakan pada posisi/jabatan tersebut yang menentukan kinerja perusahaan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.

Salah satu tujuan perusahaan dalam membangun komitmen organisasional karyawan adalah agar memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, menjaga loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang ada. Untuk melihat apakah karyawan diperusahaan telah memiliki komitmen maka dapat dilihat dari tingkat LTO (*Labor Turn Over*) yaitu data keluar masuknya karyawan pada perusahaan. Adapun data *Turn Over* karyawan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Data *Turn Over* (Keluar - Masuk Karyawan) pada PT. Asato Andalan
Kecamatan Tualang Kabupaten Siak

Tahun	Jumlah Karyawan	Data (Keluar/Masuk) Karyawan	Persentase (%)
2013	116	(Masuk) 11 orang	9,48 %
2014	111	(Keluar) 5 orang	4,50 %
2015	108	(Keluar) 3 orang	2,78 %

2016	112	(Masuk) 4 orang	3,57 %
2017	103	(Keluar) 9 orang	8,74 %

Sumber : PT. Asato Andalan, 2019.

Dari tabel 1.3 diatas, dapat dilihat yaitu data (*turn over*) keluar masuknya karyawan dalam lima tahun terakhir pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak yang cenderung berfluktuasi. Pada tahun 2013 ada perekrutan karyawan oleh pihak perusahaan sebanyak 11 orang sehingga jumlah karyawan menjadi sebanyak 116 orang. Kemudian pada tahun 2014 ada karyawan yang memilih keluar dari perusahaan sebanyak 5 orang sehingga jumlah karyawan menjadi sebanyak 111 orang. Selanjutnya pada tahun 2015 masih terdapat karyawan yang memilih keluar pada perusahaan yaitu sebanyak 3 orang sehingga jumlah karyawan menjadi sebanyak 108 orang. Pada tahun 2016 terjadi perekrutan karyawan oleh pihak perusahaan yaitu sebanyak 4 orang sehingga jumlah karyawan menjadi 112 orang. Dan pada tahun 2017 perusahaan mengalami keluarnya karyawan yang cukup signifikan yaitu sebanyak 9 orang sehingga karyawan pada perusahaan menjadi sebanyak 103 orang.

Dengan tingginya data *turn over* karyawan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak, hal ini dapat diindikasikan karyawan belum merasa puas dengan hasil pekerjaannya sehingga memberikan dampak kepada komitmen organisasional karyawan yang masih rendah pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.

Penilaian kepada karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi juga dapat dilihat dari tingginya absensi karyawan. Adapun daftar kehadiran

(absensi) karyawan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.4
Data Absensi Karyawan pada PT. Asato Andalan
Kecamatan Tualang Kabupaten Siak

Tahun	Total Hari Kerja Efektif	Absensi				Jumlah Ketidakhadiran	Persentase (%)
		Izin	Sakit	Cuti	Alfa		
2013	242	8	6	11	7	32	13.22%
2014	239	7	6	9	7	29	12.13%
2015	242	11	9	7	9	36	14.87%
2016	246	11	10	6	6	33	13.41%
2017	241	8	6	11	9	34	14.11%

Sumber: PT. Asato Andalan, 2019.

Dari tabel 1.4 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2013 persentase ketidakhadiran karyawan yaitu 13.22%, pada tahun 2014 persentase ketidakhadiran karyawan mengalami sedikit penurunan yaitu 12.13%, pada tahun 2015 persentase ketidakhadiran karyawan meningkat menjadi 14.87%, selanjutnya pada tahun 2016 persentase ketidakhadiran karyawan kembali mengalami penurunan yaitu 13.41%, dan pada tahun 2017 persentase ketidakhadiran karyawan kembali meningkat yaitu sebesar 14.11%. Angka yang ditunjukkan yaitu pada periode tahun 2015 yang merupakan persentase ketidakhadiran karyawan yang paling tinggi yaitu sebesar 14,87%, sedangkan tingkat ketidakhadiran karyawan yang paling rendah adalah pada tahun 2014 yaitu sebesar 12,13%.

Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan pada perusahaan dengan mewawancarai pimpinan dan karyawan pada PT. Asato Andalan, diindikasikan bahwa: (1). Sebagian karyawan tidak mematuhi ketentuan dan peraturan yang ada di perusahaan. (2). Dari data tingkat LTO (*Labor Turn Over*) menunjukkan bahwa terjadinya keadaan yang berfluktuatif (naik turun) karyawan yang masuk dan keluar dalam lima tahun terakhir. (3). Masih terdapatnya karyawan yang menyampaikan keluhan terkait dengan kepuasan kerja sehingga mereka belum maksimal dalam melaksanakan pekerjaan.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian dari latar belakang permasalahan diatas, penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul ***“Analisis Komitmen Organisasional pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak”***.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan pokok permasalahan yaitu:

“Bagaimanakah Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ingin di jawab, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

- a. Untuk menganalisis Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.

- b. Untuk mengetahui apakah karyawan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak telah memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi.

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dalam penulisan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti, untuk mengaplikasi ilmu pengetahuan yang selama ini didapat semasa pendidikan dan dituangkan dalam penulisan ilmiah.
- b. Bagi Perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan informasi kepada pihak instansi mengenai analisis komitmen organisasi.
- c. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi yang bermanfaat yakni sebagai sumbangan pikiran dan referensi dalam melakukan penelitian yang sama pada tempat yang berbeda dengan penelitian ini untuk masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang relevan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang metode penelitian olah data dan sumber data yang diperoleh dari instansi yang akan diteliti.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, tugas serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian sekaligus pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab terakhir berisi dua sub bahasan yaitu kesimpulan dari penelitian dan saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2), mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia memfokuskan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian. Menurut Gary Dessler (2010:4), manajemen sumber daya manusia sebagai

kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Sedangkan Menurut Bohlander dan Snell (2010:4), manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2 Peranan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:34), antara lain :

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

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013), meliputi :

1. Perencanaan

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

dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi: pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantunya tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan kegiatan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan ini dilakukan oleh pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau

kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan, karyawan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

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

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. (pemberhentian ini diatur dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang hukum ketenagakerjaan).

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan (Amilin dan Rosita, 2008:15). Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

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

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008:100), mengemukakan definisi komitmen organisasi sebagai berikut : “tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”.

Selanjutnya menurut Robbin dan Judge (2008), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan - tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Meyer & Allen dalam Spector (dalam Sopiah, 2008) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Lebih lanjut lagi, komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu antara lain *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Kemudian menurut Mathis dan Jackson (2000) seperti dikutip Sopiah (2008:155), “komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi”.

Selanjutnya menurut Bathaw dan Grant (1994) seperti dikutip Sopiah (2008:156), “Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi”.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor.

David (dalam Minner, 1997) oleh Sopiah (2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal, misalnya: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya: besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.2.3 Proses Terbentuknya Komitmen Organisasi

Bashaw dan Grant (dalam Amstrong, 1994) seperti dikutip oleh Sopiah (2008:159), menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi.

Miner (1997) seperti dikutip Sopiah (2008:161) secara rinci menjelaskan proses terjadinya komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Fase awal, *Initial commitment*.

Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah:

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

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

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

3. Fase ketiga, *commitment during later career*.

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

2.2.4 Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2009: 100), menyatakan terdapat 3 bentuk komitmen didalam organisasi, yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*).

Komitmen afektif ini menunjukkan arah kepada hubungan emosional antara anggota organisasi terhadap organisasi tersebut. Orang yang berharap untuk terus bekerja bagi organisasi, karena mereka memiliki tujuan dan nilai yang searah dengan organisasi. Orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi ini memiliki keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi dikarenakan mereka mendukung tujuan organisasi serta siap dalam membantu pencapaian tujuan dari organisasi tersebut.

2. Komitmen normatif (*normative commitment*).

Bentuk dari komitmen normatif ini lebih mengarah kepada perasaan karyawan, dimana mereka memiliki kewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi disebabkan karena tekanan dari yang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan betul apa yang dinyatakan orang lain mengenai mereka apabila akan meninggalkan organisasi. Mereka tidak ingin mengecewakan atasannya dan memiliki kekhawatiran jika rekan kerja mereka memiliki pikiran buruk terhadap pengunduran diri mereka.

3. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*).

Komitmen berkelanjutan merupakan bentuk komitmen yang mengarah pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi, dikarenakan adanya perhitungan ataupun analisis mengenai untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasakan begitu besar apabila bertahan dalam organisasi dari pada meninggalkan organisasi. Semakin lama

karyawan berada dalam organisasi, maka ia akan semakin takut kehilangan apa yang sudah mereka investasikan selama ini didalam organisasi tersebut.

Menurut Kanter (1986) seperti dikutip Sopiah (2008:158), mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu :

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma - norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya, norma - norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Dari dua pendapat diatas, baik Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2009) serta Kanter (1986) memiliki pendapat yang sama, yaitu bahwa komitmen organisasional dikelompokkan menjadi tiga, hanya istilahnya saja yang berbeda. Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge memberi nama ketiga kelompok itu sebagai: (a) *affective commitment*; (b)

normative commitment; (c) *continuance commitment*, sedangkan Kanter mengelompokkan komitmen organisasional menjadi: (a) *continuance commitment*; (b) *cohesion commitment*; (c) *control commitment*.

2.2.5 Model Pengukuran Komitmen Organisasi

Moyday et.al. (dalam Spector dan Wiley ; 1998) seperti dikutip Sopiah (2008:165), mengembangkan suatu skala yang disebut Self Report Scales untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen, yaitu: (a)Penerimaan terhadap tujuan organisasi; (b) Keinginan untuk bekerja keras; dan (c) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Sedangkan menurut Meyer et, al, 1993 dalam Sopiah (2008:165) menjelaskan enam item yang digunakan untuk mengukur komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

Tabel 2.1
Skala *Organizational Commitment*

<i>Affective Commitment</i>
1. Saya akan senang sekali menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini. 2. Saya benar - benar meraskan bahwa seakan - akan masalah di organisasi ini adalah masalah saya.
<i>Continuance Commitment</i>
3. Sekarang ini tetap bertahan menjadi anggota organisasi adalah sebuah hal yang perlu, sesuai dengan keinginan saya. 4. Sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini.
<i>Normative Commitment</i>
5. Saya merasa tidak memiliki kewajiban untuk meninggalkan atasan saya saat ini. 6. Saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan organisasi saya saat ini, bahkan bila hal itu menguntungkan.

Sumber: Meyer et. al, 1997.

Selanjutnya menurut Meyer dan Allen (1997) dalam Mas'ud (2002), untuk mengukur komitmen karyawan dalam organisasi dilihat dari 3 dimensi, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), meliputi :
 - a. Keinginan untuk menjadi anggota organisasi.
 - b. Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - c. Keterkaitan secara emosional.
 - d. Membanggakan perusahaan kepada orang lain.
2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), meliputi :
 - a. Ada perasaan bersalah meninggalkan perusahaan.
 - b. Memikirkan pendapat orang lain jika keluar dari perusahaan.
 - c. Tetap bertahan merupakan kewajiban.
 - d. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.
3. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*), meliputi :
 - a. Berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan.
 - b. Bertahan dalam perusahaan merupakan kebutuhan.
 - c. Pertimbangan keluar dari perusahaan.
 - d. Berat meninggalkan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, maka penulis akan menggunakan komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1997) dalam Mas'ud (2002), yaitu: Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), dan Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*).

2.2.6 Dampak Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Ditinjau dari segi organisasi menurut Steers (1991) dalam Sopiah (2008:166), karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turn over, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada perusahaan.

Menurut Begley dan Czajka (1993) dalam sopiah (2008:167) karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dampaknya adalah tingkat stress berkurang. Sedangkan menurut Hackett dan Guinon (1995) dalam Sopiah (2008:166), karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut yaitu karyawan lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya menurun.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Metode Analisis	Kesimpulan Penelitian
1	Arina Nurandini dan Eisha Lataruva (2014)	Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta).	Analisis Deskriptif, dan Regresi Linear Sederhana.	Komitmen Afektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen Normatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen Continuance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Novita, Bambang Swasto Sunuharjo dan Ika Ruhana (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang).	Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Linear Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis	Judul Penelitian	Metode Analisis	Kesimpulan Penelitian
3	Iis Ismawati (2014)	Analisis Komitmen Organisasional berdasarkan status karyawan pada Sub Sektor Perkebunan (Studi Kasus PT. Pagilaran).	Analisis Deskriptif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua tipe karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi.

Sumber: Data Penelitian, 2019.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian (*research question*), dan merepresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut (Polancik, 2009).

Adapun kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Meyer dan Allen, 1997.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas serta berbagai teori yang relevan, maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu sebagai berikut:

“Diduga karyawan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak telah memiliki tingkat komitmen organisasional yang baik dan tinggi”.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi / Objek Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Asato Andalan yang berlokasi di Jalan Sultan Alamudin Syah RT. 08 / RW. 03 Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak - Provinsi Riau.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan dianalisis dalam pembahasan ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel/Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Komitmen Organisasi (Y), adalah komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotanya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, 2008:156).	1. Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	a. Keinginan untuk menjadi anggota organisasi b. Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan c. Keterkaitan secara emosional d. Membanggakan perusahaan kepada orang lain	Ordinal
Variabel/Definisi	Dimensi	Indikator	Skala

	2. Komitmen Normatif <i>(Normative Commitment)</i>	e. Ada perasaan bersalah meninggalkan perusahaan f. Memikirkan pendapat orang lain jika keluar dari perusahaan g. Tetap bertahan merupakan kewajiban h. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan	Ordinal
	3. Komitmen Berkelanjutan <i>(Continuance Commitment)</i>	i. Berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan j. Bertahan dalam perusahaan merupakan kebutuhan k. Pertimbangan keluar dari perusahaan l. Berat meninggalkan organisasi	Ordinal

Sumber: Data Penelitian, 2019.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115), populasi adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak yang berjumlah sebanyak 103 orang.

2. Sampel

Sampel, menurut Sugiyono (2013:116) ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Besarnya jumlah sampel

dalam penelitian bertujuan agar mempermudah dalam melakukan pengumpulan data. Dalam menentukan jumlah sampel pada penelitian ini penulis memfokuskan kepada karyawan yang berada pada posisi/jabatan Helper yang berjumlah sebanyak 66 orang karyawan, hal ini dikarenakan pada posisi/jabatan tersebut yang menentukan kinerja perusahaan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak. Jadi jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 66 orang responden.

Teknik penentuan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Arikunto (2010:134), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel didasarkan pada tujuan dan pertimbangan tertentu dengan memperhatikan ciri-ciri dan karakteristik populasi.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini pada dasarnya ada 2 data. Adapun jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru (Hasan, 2010:19). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner langsung kepada responden atau karyawan yang menjadi objek dalam penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau laporan-laporan penelitian terdahulu (Hasan, 2010:19). Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari pihak PT Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak, jurnal, artikel dari internet, dan berbagai sumber lainnya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data pada penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut:

a. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Pertanyaan tersebut merupakan pertanyaan tertutup dimana alternatif jawaban sudah tersedia dan responden tinggal memilih jawaban sesuai dengan pilihannya.

b. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan melihat kembali dan mempelajari informasi yang telah tersimpan, misalnya berkas laporan, arsip, tabel dan dokumentasi lain yang bermanfaat sebagai sumber data.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam melakukan penelitian ini penulis menganalisa data dengan menggunakan metode deskriptif yaitu suatu analisis data dengan cara mengelompokkan data yang disusun sedemikian rupa, ditabulasikan dan kemudian menghubungkannya dengan teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan.

Untuk mendapatkan hasil dari data variabel diatas, penulis mentransformasikan dari data kualitatif pada kuesioner menjadi kuantitatif dengan memberikan skor atau bobot nilai pada kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Kuesioner

Kategori Pilihan Jawaban		Skor/Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Skala Likert.

Dari skala tersebut dapat dilihat bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh maka akan semakin baik tingkat komitmen organisasi. Kuesioner akan disusun berdasarkan item-item dengan menggunakan skala ordinal (1-5) selanjutnya ditransformasikan kedalam pengukuran interval.

Dalam analisis kuantitatif ditemukan kriteria interpretasi skor diawali dengan menentukan interval kelas dari gradian (alternatif jawaban yang disebut kategori), (Silaen dan Widiyono, 2013: 128) dengan rumus sebagai berikut:

$$CI = \frac{Range}{C}$$

Keterangan:

CI = *Class Interval* (interval Kelas).

Range = Skor tertinggi – Skor Terendah.

C = Jumlah kelas (umumnya sama dengan kelas alternatif jawaban).

Dengan demikian interval kelas = $\frac{5-1}{5} = 0,8$ kemudian dapat disusun

kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Tabel 3.3
Penilaian Interval Kelas

No	Kategori	Interval
1	Sangat Baik	4.21 – 5.00
2	Baik	3.41 – 4.20
3	Cukup Baik	2.61 – 3.40
4	Kurang Baik	1.81 – 2.60
5	Tidak Baik	1.00 – 1.80

Sumber: Silaen dan Widiyono, (2013: 128).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Asato Andalan

PT. Asato Andalan berdiri pada tanggal 01 Februari 2008, dimana perusahaan ini awalnya bergerak dibidang usaha supplier barang-barang chemical dan berbagai peralatan-peralatan barang mechanical untuk proses produksi khususnya di perusahaan perminyakan dan gas. Usaha ini digeluti hingga tahun 2014. Setelah beberapa tahun berjalan kemudian perusahaan ini dikembangkan dan bergerak dalam bidang usaha jasa konstruksi yaitu mechanical, electrical dan civil work. Hal ini dilatar belakangi dengan pengalaman, kemampuan dan skill dari pemilik perusahaan, sehingga saat ini PT. Asato Andalan bergerak dalam bidang Konstruksi Mechanical, Electrical, dan Civil Work baik untuk project maupun maintenance.

PT. Asato Andalan meskipun perusahaan ini belum mempunyai pengalaman dalam bidang konstruksi, namun dengan bekal pengalaman para direktur dan juga staff pembantu yang membidangi konstruksi, maka tidak diragukan lagi kemampuannya dan siap untuk bersaing dengan kolega-kolega kontraktor lainnya. Apalagi para direktur juga sebagai direktur cabang PT. Insaniah Cemerlang Cabang Dumai yang sudah hampir 7 tahun berjalan dengan berbagai pekerjaan yang sudah dilakukan dengan hasil yang memuaskan. Hingga saat ini juga masih dalam posisi Direktur Cabang PT. Insaniah Cemerlang. Berbekal dengan pengalaman tersebut maka PT. Asato Andalan dapat eksis dalam

ikut serta pembangunan pabrik-pabrik yang semakin berkembang dan PT. Asato Andalan dapat bersaing ditengah-tengah kontraktor lainnya. PT. Asato Andalan siap melayani keinginan dari mitra-mitra dengan selalu bekerja secara profesional dengan mengikuti sistem SOP, Safety Management dan Quality Control sehingga semua pekerjaan diikuti sesuai dengan prosedur dan tepat waktu dengan mengutamakan keselamatan kerja para pekerja di lapangan.

Dengan potensi dan tingkat keahlian tenaga kerja yang dimiliki serta masukan dari pelanggan-pelanggan dan untuk menunjang pengembangan karir karyawan serta membuka kesempatan terciptanya lapangan pekerjaan bagi masyarakat, sehingga PT. Asato Andalan dapat berperan aktif mendukung program pemerintah dalam menciptakan lapangan kerja baru dimana hal ini juga menjadi spirit bagi perusahaan dalam pengembangan perusahaan yakni PT. Asato Andalan.

4.2 Struktur Organisasi PT. Asato Andalan di Kabupaten Siak

Struktur organisasi merupakan hal penting yang diperhatikan dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas suatu perusahaan. Jika tidak ada organisasi dan koordinasi yang baik dalam suatu perusahaan maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula dan dapat menimbulkan pertentangan dan adanya penyimpangan.

Pimpinan perusahaan mempunyai tugas mengkoordinir dalam pemberian tugas, struktur organisasi digambarkan dalam bentuk skema atau diagram yang

menunjukkan pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab, serta hubungan dari setiap bagian dengan masing-masing fungsi yang ada dalam organisasi.

Sebelum mengetahui lebih lanjut mengenai struktur organisasi pada PT. Asato Andalan di Kabupaten Siak penulis akan mengemukakan pengertian organisasi. Menurut Manullang (2012:52), organisasi merupakan suatu proses penetapan pembagian pekerjaan yang dilakukan pembatasan tugas atau tanggung jawab serta wewenang dan penetapan hubungan antara unsur-unsur organisasi sehingga mungkin orang dapat bekerjasama seefektif mungkin untuk mencapai suatu tujuan.

Struktur organisasi dapat dibedakan berdasarkan pengelompokan, antara lain:

1. Organisasi garis

Pada organisasi garis ini kekuasaan dan tanggung jawab bergabung, setiap tingkatan penghuni dari atas sampai kebawah dimana masing-masing mereka bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

2. Organisasi fungsional

Pada organisasi ini lalu lintas kekuasaan tidak langsung, tiap-tiap atasan tidak mempunyai sejumlah bawahan yang tugas bawahan tertentu dapat menerima perintah dari setiap orang setingkat lebih dari kedudukannya.

3. Organisasi garis dan staff (*Line Organization*)

Organisasi ini mempunyai perpaduan perbaikan dari organisasi garis dan fungsional.

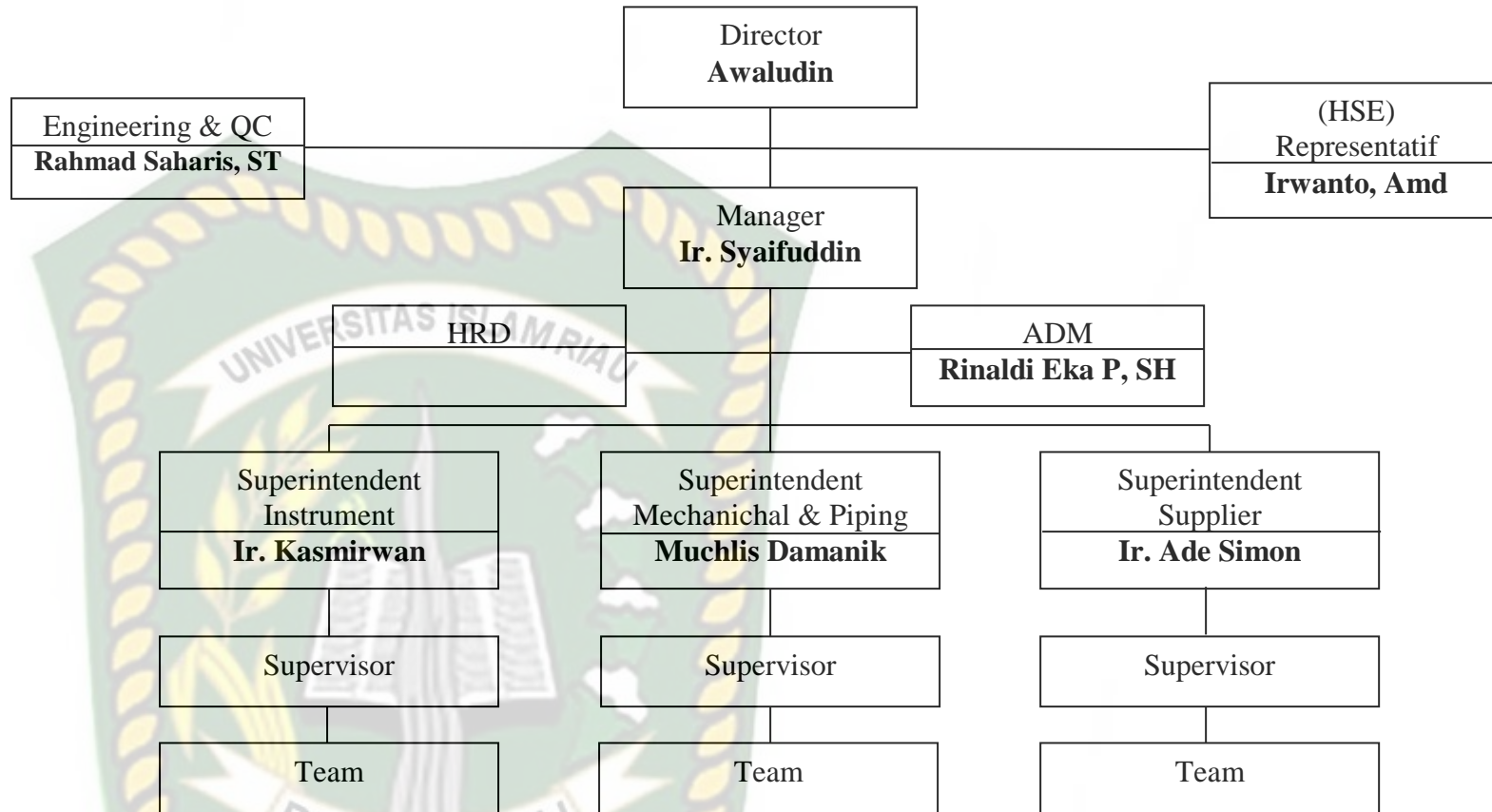
Sehubungan dengan pengertian diatas, maka struktur organisasi yang digunakan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak ini termasuk organisasi garis karena kekuasaan dan tanggung jawab bawahan langsung pada atasan masing-masing pimpinan. Untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi pada PT. Asato Andalan dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Asato Andalan Kecamatan Tualang di Kabupaten Siak
Tahun 2018



Sumber : PT. Asato Andalan Kabupaten Siak, 2019.

4.3 Aktivitas Perusahaan

PT. Asato Andalan sebagai perusahaan yang memiliki spesialisasi pada mekanikal, elektrikal, civil/konstruksi, maintenance service dan juga pengadaan barang/supplier. Dengan memiliki modal utama tenaga kerja yang berpengalaman dan skill dibidang Civil/konstruksi, mekanikal dan elektrikal dengan sistem manajemen penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan spesifikasi keahlian agar tercipta profesionalisme dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Dengan tidak mengesampingkan keselamatan kerja, prioritas utama perusahaan untuk terciptanya kepuasan pelanggan dapat tercapai dengan maksimal.

Perusahaan memahami bahwa banyak hal yang perlu dilakukan dalam mencapai kepuasan pelanggan. Untuk itu PT. Asato Andalan melakukan metode dalam melaksanakan kegiatan manufacturing, konstruksi, dan fabrikasi melalui sebuah riset yang dikembangkan dari norma-norma teknikal. Sebagai perspektif segala bentuk estimasi, prosedur, progres dan eksekusi pekerjaan dikontrol dengan regulasi oleh tenaga kerja yang berpengalaman untuk hasil yang signifikan. Progres dievaluasi secara periodik antara lain design dan prosedur quality control di lapangan maupun di kantor agar tercipta kualitas kerja dengan hasil yang maksimal.

Dengan berbekal pengalaman kerja para pemilik perusahaan yaitu bapak Awaludin dan bapak Ir. Syaifuddin yang sudah mencapai 25 tahun diberbagai perusahaan besar di tanah air khususnya dibidang konstruksi, mekanikal, project maupun maintenance dan juga didukung oleh staff tenaga ahli dibidang elektrikal dan civil work yang dominan bekerja di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Mill

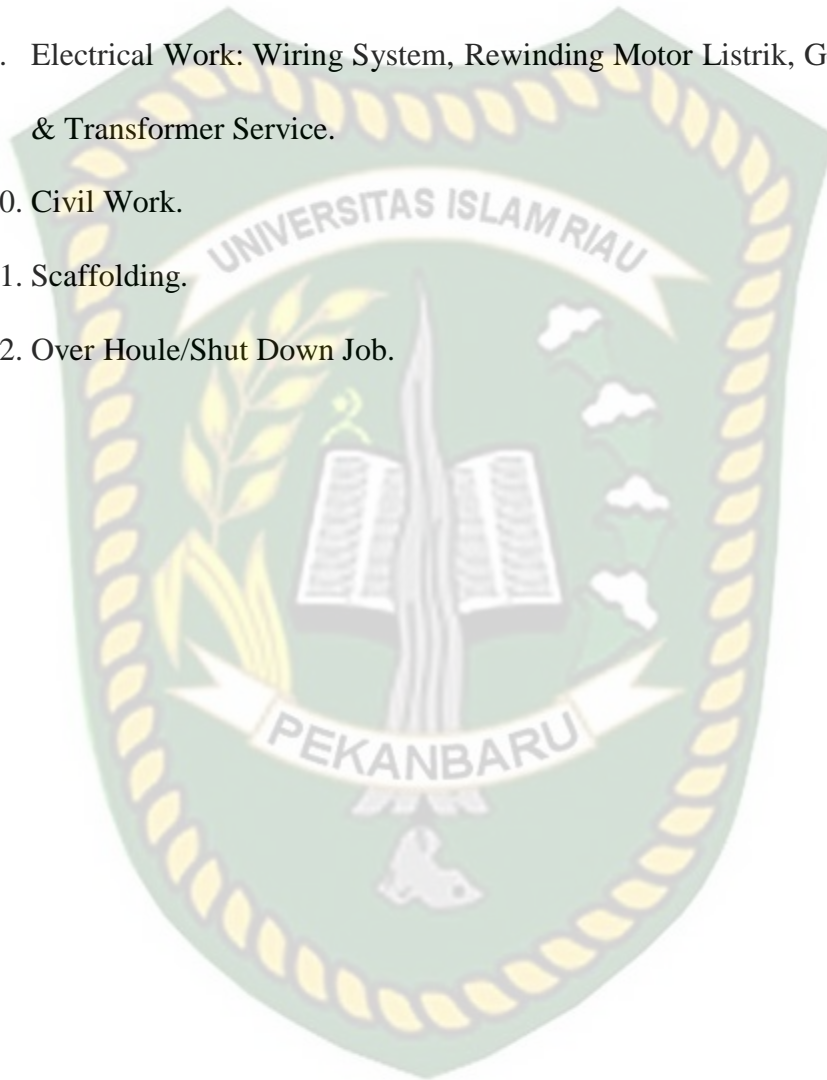
sebagai kontraktor dan juga sebagai pengawas project, dan juga maintenance, maka dengan keyakinan dan percaya diri telah mendirikan sebuah perusahaan perseroan yakni PT. Asato Andalan yang berkedudukan di Perawang Kabupaten Siak. Berbekal dari keyakinan dan pengalaman tersebut, maka PT. Asato Andalan ingin melakukan kerjasama/bermitra dengan perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga jasa konstruksi, mechanical, civil, electrical, dan supplier.

Pertama kalinya PT. Asato Andalan telah melakukan kerjasama dengan supplier Liang Chi Industry Co.Ltd. sebagai supplier Cooling Tower khususnya di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Mill dan group. Dimana PT. Asato Andalan sebagai kontraktor yang dipilih untuk pemasangan/installation Cooling Tower tersebut. Saat ini sedang melaksanakan pemasangan/installation Cooling Tower di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk CM 13 Perawang sebanyak 4 Cell dan di PT. OKI Pulp & Paper Mill Palembang sebanyak 26 Cell.

Adapun jenis-jenis jasa yang ditawarkan oleh PT. Asato Andalan antara lain sebagai berikut:

1. Pipe Work.
2. Tank – Vessel: Fabrikasi/Install dan Repair.
3. Manufacturing.
4. Equipment Erection.
5. Sand Blast, Painting, Insulation.
6. Cooling Tower (Installation & Service).

7. Repair & Service/over houle Rotating & Static Equipment (Turbine Generator, Compressor, Pumps, Condensor, dll).
8. Fabrication & Erection Steel Contruction.
9. Electrical Work: Wiring System, Rewinding Motor Listrik, Generator, Panel & Transformer Service.
10. Civil Work.
11. Scaffolding.
12. Over Houle/Shut Down Job.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Pada bab ini akan dibahas analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang analisis komitmen organisasional pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui tingkat komitmen organisasional karyawan pada perusahaan tersebut.

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuesioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan karyawan pada PT. Asato Andalan di Kabupaten Siak. Maka terlebih dahulu akan dianalisis identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yang berjumlah 66 responden. Hal-hal tersebut antara lain mencakup jenis kelamin, usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, dan bagian pekerjaan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada PT. Asato Andalan di Kabupaten Siak, maka dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	66	100.00
2	Perempuan	-	0.00
Jumlah		66	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui bahwa dari 66 responden pada PT. Asato Andalan Kabupaten Siak, responden yang berjenis kelamin Laki-

Laki yaitu sebanyak 66 orang atau 100.00% dan yang berjenis kelamin Perempuan tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak mayoritas karyawannya berjenis kelamin Laki-Laki. Hal ini dikarenakan perusahaan ini merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang kontraktor, membutuhkan karyawan laki-laki yang dipertimbangkan lebih energik dalam bekerja di lapangan dibandingkan perempuan.

5.1.2 Usia

Didalam sebuah perusahaan usia menjadi faktor yang diperhitungkan, karena hal ini bisa mempengaruhi kinerja seseorang dalam perusahaan tersebut. Biasanya semakin tua usia seorang karyawan maka semakin menurun pula tingkat kinerjanya. Berikut jumlah responden berdasarkan tingkat usia :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase
1	20 s.d 29	21	31.82
2	30 s.d 39	29	43.94
3	40 s.d 49	16	24.24
4	>50	-	0.00
Jumlah		66	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, diketahui bahwa dari 66 responden pada PT. Asato Andalan Kabupaten Siak, responden yang berusia antara 20 s.d 29 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 31.82%, responden yang berusia antara 30 s.d 39 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau 43.94%, responden yang berusia

antara 40 s.d 49 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 24.24%, dan responden yang berusia diatas 50 tahun tidak ada. Dengan demikian responden terbanyak adalah responden yang berusia antara 30 s.d 39 tahun.

5.1.3 Lama Bekerja

Adapun lamanya bekerja karyawan dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan pada PT. Asato Andalan, dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 Tahun	6	9.09
2	1-5 Tahun	24	36.36
3	6-10 Tahun	27	40.91
4	> 10 Tahun	9	13.64
Jumlah		66	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, diketahui bahwa dari 66 responden pada PT. Asato Andalan di Kabupaten Siak, responden dengan lama masa kerja kurang dari 1 tahun adalah sebanyak 6 prang atau 9.09%, responden dengan lama masa kerja antara 1-5 tahun adalah sebanyak 24 orang atau 36.36%, responden dengan lama masa kerja antara 6-10 tahun adalah sebanyak 27 orang atau 40.91%, dan responden dengan lama masa kerja diatas 10 tahun adalah sebanyak 9 orang atau 13.64%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Asato Andalan Kecamatan Tualang di Kabupaten Siak mayoritas karyawannya adalah dengan lama masa kerja antara 6-10 tahun yaitu 27 orang atau 40.91%.

5.1.4 Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seorang karyawan. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi pada umumnya akan lebih mudah memahami tugas dan pembelajaran yang diberikan. Berikut ini adalah jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SD-SMP	-	0.00
2	SLTA	63	95.45
3	Diploma	3	4.55
4	S1-S2	-	0.00
Jumlah		66	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, diketahui bahwa dari 66 responden pada PT. Asato Andalan, responden dengan tingkat pendidikan SD-SMP sebanyak 0 orang atau 0.00%, responden dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 63 orang atau 95.45%, responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 3 orang atau 4.55%, dan responden dengan tingkat pendidikan S1-S2 yaitu sebanyak 0 orang atau 0.00%. Dengan demikian secara garis besar dapat dilihat responden terbanyak merupakan responden dengan tingkat pendidikan SLTA yaitu sebanyak 63 orang atau 95.45%.

5.1.5 Bagian Pekerjaan

Untuk mengetahui posisi/bagian pekerjaan responden pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak, maka dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut ini:

Tabel 5.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan

No	Posisi/Bagian	Frekuensi	Persentase
1	Helper	66	100.00
Jumlah		66	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, diketahui bahwa responden penelitian pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak, seluruh karyawannya adalah bekerja pada posisi/bagian Helper yaitu sebanyak 66 orang atau 100.00%. Karena sampel pada penelitian ini difokuskan kepada bagian pekerjaan tersebut, yang dinilai menentukan kinerja perusahaan PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.

5.2 Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para responden melalui variabel komitmen organisasional maka perlu diuji kelayakan dari variabel dan indikator-indikator tersebut, atau dapat juga dikatakan sebagai pengujian kualitas data yang bertujuan untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian yang dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

5.2.1 Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2013:172) menjelaskan bahwa yang dimaksud validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keaslian suatu alat ukur. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiyono (2013:179), perlu diketahui bahwa keputusan hasil perhitungan korelasi dapat dinyatakan dengan r-hitung dan r-tabel sebagai berikut: Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka dinyatakan valid. Sebaliknya, jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

Pengukuran validitas instrument menggunakan korelasi produk moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Uji validitas yang ditentukan pada penelitian ini berjumlah sebanyak 66 orang responden. Kemudian untuk menentukan r tabel digunakan rumus: $df = n - 2$, berarti $66 - 2 = 64$. Dari r tabel uji dua arah untuk $\alpha = 5\%$ diketahui nilai **r tabel sebesar 0,244**.

Kemudian untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi r hitung dari item pertanyaan (instrument) yang digunakan untuk variabel komitmen organisasional pada PT. Asato Andalan, diperoleh hasil output SPSS dan nilai r tabel yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r – hitung	r - tabel	Keterangan
Komitmen Organisasional (Y)	Y _{.1}	0.488	0.244	Valid
	Y _{.2}	0.475	0.244	Valid
	Y _{.3}	0.606	0.244	Valid
	Y _{.4}	0.340	0.244	Valid
	Y _{.5}	0.457	0.244	Valid
	Y _{.6}	0.567	0.244	Valid
	Y _{.7}	0.317	0.244	Valid
	Y _{.8}	0.724	0.244	Valid
	Y _{.9}	0.768	0.244	Valid
	Y _{.10}	0.600	0.244	Valid
	Y _{.11}	0.619	0.244	Valid
	Y _{.12}	0.525	0.244	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, dapat dilihat nilai *corrected item total* (r-hitung) lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian berarti butir-butir pernyataan tentang variabel komitmen organisasional yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji

reliabilitas merupakan alat untuk indikator dari variabel dan konstruk, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih dari 0,60.

Tabel 5.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Komitmen Organisasional (Y)	0.735	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, dapat dilihat koefisien alpha untuk variabel komitmen organisasional yaitu sebesar $0.735 > 0.60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai koefisien alpha 0.60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

5.3 Analisis Komitmen Organisasional Pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan perusahaan serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini terdapat 3 dimensi untuk mengukur bagaimana komitmen organisasional karyawan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak, yang meliputi: dimensi komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen

berkelanjutan. Untuk melihat bagaimana tingkat komitmen organisasional karyawan, maka akan dianalisis melalui dimensi-dimensi tersebut diatas yang akan uraikan secara rinci dibawah ini:

5.3.1 Analisis Dimensi Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Terdapat 4 indikator untuk mengukur tentang dimensi komitmen afektif pada PT. Asato Andalan Kabupaten Siak, yaitu antara lain: keinginan untuk menjadi anggota organisasi, merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan, keterkaitan secara emosional, dan membanggakan perusahaan kepada orang lain.

1. Indikator keinginan untuk menjadi anggota organisasi

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Tentang Saya memiliki keinginan untuk tetap terus menjadi bagian dari PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Ingin	8	12.12
2	Ingin	49	74.24
3	Cukup Ingin	6	9.09
4	Tidak Ingin	3	4.55
5	Sangat Tidak Ingin	-	0.00
Jumlah		66	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, dapat diketahui dari 66 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya memiliki keinginan untuk tetap terus

menjadi bagian dari PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak. Jawaban tertinggi ialah responden yang memberikan jawaban Ingin yaitu sebanyak 49 orang atau 74.24%, responden yang memberikan jawaban Sangat Ingin yaitu sebanyak 8 orang atau 12.12%, responden yang memberikan jawaban Cukup Ingin yaitu sebanyak 6 orang atau 9.09%, responden yang memberikan jawaban Tidak Ingin yaitu sebanyak 3 orang atau 4.55%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Ingin tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya memiliki keinginan untuk tetap terus menjadi bagian dari PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak berada pada kategori Ingin. Karyawan pada PT. Asato Andalan merasa perusahaan ini begitu sangat berarti bagi dirinya, oleh karena itu karyawan tetap terus bekerja dan menjaga perilaku dengan sebaik-baiknya di perusahaan agar dapat terus bekerja dan menjadi bagian dalam organisasi/perusahaan.

2. Indikator merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Tentang Saya selalu merasa ikut terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	12	18.18
2	Baik	13	19.70
3	Cukup Baik	36	54.55
4	Tidak Baik	5	7.58
5	Sangat Tidak Baik	-	0.00
Jumlah		66	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, dapat diketahui dari 66 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya selalu merasa ikut terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan. Jawaban tertinggi ialah responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 36 orang atau 54.55%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 13 orang atau 19.70%, responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 12 orang atau 18.18%, responden yang memberikan jawaban Tidak Baik yaitu sebanyak 5 orang atau 7.58%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya selalu merasa ikut terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan berada pada kategori Cukup Baik. Karyawan PT. Asato Andalan khususnya pada posisi/bagian Helper saat ini merasa belum terlalu dilibatkan dalam pengambilan suatu keputusan di perusahaan. Seperti atasan dalam meminta pendapat atau tanggapan karyawan mengenai hal pekerjaan di lapangan, jadi mereka belum menganggap masalah

perusahaan sepenuhnya adalah masalah mereka. Seharusnya pimpinan perusahaan melibatkan semua karyawan dalam memecahkan persoalan-persoalan di perusahaan, agar karyawan sepenuhnya merasa dihargai dan juga mendapatkan pengakuan dari perusahaan dimana ia bekerja.

3. Indikator keterkaitan secara emosional

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Tentang Saya memiliki keterkaitan secara emosional terhadap PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	10	15.15
2	Baik	44	66.67
3	Cukup Baik	8	12.12
4	Tidak Baik	4	6.06
5	Sangat Tidak Baik	-	0.00
Jumlah		66	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, dapat diketahui dari 66 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya memiliki keterkaitan secara emosional terhadap PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak. Jawaban tertinggi ialah responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 44 orang atau 66.67%, responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 10 orang atau 15.15%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 8 orang atau 12.12%, responden yang memberikan

jawaban Tidak Baik yaitu sebanyak 4 orang atau 6.06%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya memiliki keterkaitan secara emosional terhadap PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak berada pada kategori Baik. PT. Asato Andalan sebagai perusahaan jasa yang bergerak dibidang kontraktor, secara umum sebagian besar karyawan telah mengidentifikasi dirinya sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Karyawan juga merasa kekeluargaan yang begitu erat terjaga di perusahaan.

4. Indikator membanggakan perusahaan kepada orang lain

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Tentang Saya menginformasikan kepada orang lain bahwasanya merasa bangga bekerja pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Bangga	7	10.61
2	Bangga	51	77.27
3	Cukup Bangga	5	7.58
4	Tidak Bangga	3	4.55
5	Sangat Tidak Bangga	-	0.00
Jumlah		66	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, dapat diketahui dari 66 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya menginformasikan kepada orang lain bahwasanya merasa bangga bekerja pada PT. Asato Andalan di Kecamatan

Tualang Kabupaten Siak. Jawaban tertinggi ialah responden yang memberikan jawaban Bangga yaitu sebanyak 51 orang atau 77.27%, responden yang memberikan jawaban Sangat Bangga yaitu sebanyak 7 orang atau 10.61%, responden yang memberikan jawaban Cukup Bangga yaitu sebanyak 5 orang atau 7.58%, responden yang memberikan jawaban Tidak Bangga yaitu sebanyak 3 orang atau 4.55%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Bangga tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya menginformasikan kepada orang lain bahwasanya merasa bangga bekerja pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak berada pada kategori Bangga. Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan yaitu bekerja di PT. Asato Andalan, mereka memiliki anggapan bahwa bekerja di salah satu perusahaan kontraktor merupakan impian dari banyak orang. Maka dari itu karyawan begitu senang membicarakan pekerjaan mereka kepada orang lain, karyawan juga merasa untuk posisi atau jabatannya saat ini pun sesuai dengan yang diinginkan.

5.3.2 Analisis Dimensi Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Terdapat 4 indikator untuk mengukur tentang dimensi komitmen normatif pada PT. Asato Andalan Kabupaten Siak, yaitu antara lain: ada perasaan bersalah meninggalkan perusahaan, memikirkan pendapat orang lain jika keluar dari perusahaan, tetap bertahan merupakan kewajiban, memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.

1. Indikator ada perasaan bersalah meninggalkan perusahaan

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Tentang Saya akan merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	16.67
2	Setuju	49	74.24
3	Cukup Setuju	5	7.58
4	Tidak Setuju	1	1.52
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		66	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, dapat diketahui dari 66 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya akan merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan. Jawaban tertinggi ialah responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 49 orang atau 74.24%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 11 orang atau 16.67%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 7.58%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 1.52%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya akan merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan berada pada kategori Setuju. Dengan semua yang perusahaan berikan kepada karyawan

selama ini, menyebabkan karyawan merasa bersalah apabila karyawan memilih untuk *resign* dengan berbagai alasan baik itu untuk pindah bekerja ke perusahaan lain maupun dengan berbagai alasan lainnya. Karyawan akan memikirkan apa yang menjadi pikiran orang lain baik itu rekan kerja maupun pihak lainnya apabila keluar dari perusahaan, soalnya banyak saat ini teman-teman atau orang di luar sana yang ingin seperti mereka, ingin bekerja dan menjadi bagian dari salah satu perusahaan kontraktor.

2. Indikator memikirkan pendapat orang lain jika keluar dari perusahaan

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Tentang Saya akan meminta pertimbangan dari kerabat terdekat jika ingin keluar dari perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	42	63.64
2	Setuju	13	19.70
3	Cukup Setuju	10	15.15
4	Tidak Setuju	1	1.52
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		66	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.13 diatas, dapat diketahui dari 66 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya akan meminta pertimbangan dari kerabat terdekat jika ingin keluar dari perusahaan. Jawaban tertinggi ialah responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 42 orang atau 63.64%,

responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 19.70%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 10 orang atau 15.15%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 1.52%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya akan meminta pertimbangan dari kerabat terdekat jika ingin keluar dari perusahaan berada pada kategori Sangat Setuju. Secara umum saat ini karyawan merasa takut kehilangan apa yang mereka dapatkan selama bekerja di PT. Asato Andalan, seperti lingkungan kerja yang menurut mereka menyenangkan, hubungan kekeluargaan yang telah tercipta di perusahaan, sistem gaji yang begitu menguntungkan dan berbagai alasan lainnya.

3. Indikator tetap bertahan merupakan kewajiban

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Tentang Pilihan untuk tetap bertahan pada PT.
Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak merupakan
kewajiban saya sebagai karyawan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	19.70
2	Setuju	39	59.09
3	Cukup Setuju	11	16.67
4	Tidak Setuju	3	4.55
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		66	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.14 diatas, dapat diketahui dari 66 orang responden menyatakan tanggapan tentang Pilihan untuk tetap bertahan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak merupakan kewajiban saya sebagai karyawan. Jawaban tertinggi ialah responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 39 orang atau 59.09%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 19.70%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 11 orang atau 16.67%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 3 orang atau 4.55%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Pilihan untuk tetap bertahan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak merupakan kewajiban saya sebagai karyawan berada pada kategori Setuju. Karyawan merasa tidak ada pilihan lain selain harus tetap bekerja di PT. Asato Andalan, karena kemampuan yang dimiliki saat ini dirasa masih minim dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu tetap bekerja dengan baik di perusahaan akan terus meningkatkan kemampuan dan pengalaman karyawan khususnya dibidang kontraktor.

4. Indikator memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.15**Tanggapan Responden Tentang Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan untuk kedepannya**

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	14	21.21
2	Baik	42	63.64
3	Cukup Baik	9	13.64
4	Tidak Baik	1	1.52
5	Sangat Tidak Baik	-	0.00
Jumlah		66	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.15 diatas, dapat diketahui dari 66 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan untuk kedepannya. Jawaban tertinggi ialah responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 42 orang atau 63.64%, responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 14 orang atau 21.21%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 9 orang atau 13.64%, responden yang memberikan jawaban Tidak Baik yaitu sebanyak 1 orang atau 1.52%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan untuk kedepannya berada pada kategori Baik. Karyawan pada PT. Asato Andalan diberikan haknya oleh perusahaan setelah memenuhi seluruh kewajibannya. Karyawan diberikan gaji yang layak, mendapatkan fasilitas yang memadai dalam bekerja, dan berbagai hak lainnya yang didapatkan dari

perusahaan. Berdasarkan hal tersebut karyawan menganggap PT. Asato Andalan telah baik kepada dirinya selama ini, berarti dengan apa yang ia terima selama ini dari perusahaan ia merasa wajib untuk memperjuangkan dan memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan perusahaan kedepannya.

5.3.3 Analisis Dimensi Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Terdapat 4 indikator untuk mengukur tentang dimensi komitmen berkelanjutan pada PT. Asato Andalan Kabupaten Siak, yaitu antara lain: berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan, bertahan dalam perusahaan merupakan kebutuhan, pertimbangan keluar dari perusahaan, berat meninggalkan organisasi.

1. Indikator berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Tentang Saya memiliki harapan akan lebih menguntungkan apabila tetap bertahan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	22.73
2	Setuju	37	56.06
3	Cukup Setuju	9	13.64
4	Tidak Setuju	5	7.58
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		66	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, dapat diketahui dari 66 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya memiliki harapan akan lebih menguntungkan apabila tetap bertahan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak. Jawaban tertinggi ialah responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 37 orang atau 56.06%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 15 orang atau 22.73%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 13.64%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 7.58%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya memiliki harapan akan lebih menguntungkan apabila tetap bertahan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak berada pada kategori Setuju. Dengan tingkat kesetiaan yang diberikan serta menunjukkan kinerja yang baik, dan mengabdikan diri untuk PT. Asato Andalan, karyawan berharap kedepannya nanti akan diberikan kesempatan dalam peningkatan karir dan akan dipromosikan jabatannya di perusahaan. Selain itu gaji yang didapatkan otomatis juga akan ikut naik, pengalaman kerja karyawan pun juga akan terus bertambah khususnya dibidang kontraktor.

2. Indikator bertahan dalam perusahaan merupakan kebutuhan

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.17

Tanggapan Responden Tentang Memilih untuk bertahan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak merupakan suatu kebutuhan bagi saya

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	49	74.24
2	Setuju	8	12.12
3	Cukup Setuju	8	12.12
4	Tidak Setuju	1	1.52
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		66	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.17 diatas, dapat diketahui dari 66 orang responden menyatakan tanggapan tentang Memilih untuk bertahan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak merupakan suatu kebutuhan bagi saya. Jawaban tertinggi ialah responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 49 orang atau 74.24%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 8 orang atau 12.12%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 8 orang atau 12.12%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 1.52%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Memilih untuk bertahan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak merupakan suatu kebutuhan bagi saya berada pada kategori Sangat Setuju. Secara umum karyawan memberikan tanggapan bertahan di perusahaan merupakan kebutuhan baginya, jika karyawan tidak bekerja di PT. Asato

Andalan maka secara otomatis karyawan tidak akan mendapatkan pemasukan finansial, sementara kebutuhan hidup dan dan kebutuhan ekonomi saat ini semakin meningkat setiap harinya.

3. Indikator pertimbangan keluar dari perusahaan

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Tentang Saya akan melakukan banyak pertimbangan jika akan keluar dari PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	48	72.73
2	Setuju	9	13.64
3	Cukup Setuju	8	12.12
4	Tidak Setuju	1	1.52
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		66	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.18 diatas, dapat diketahui dari 66 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya akan melakukan banyak pertimbangan jika akan keluar dari PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak. Jawaban tertinggi ialah responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 48 orang atau 72.73%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 13.64%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 8 orang atau 12.12%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 1.52%, dan

responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya akan melakukan banyak pertimbangan jika akan keluar dari PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak berada pada kategori Sangat Setuju. Karyawan akan melakukan banyak pertimbangan untuk *resign* dari perusahaan, karena sulitnya lapangan pekerjaan saat ini yang sesuai dengan spesifikasi dan minat karyawan. Karyawan juga merasa pekerjaannya saat ini di PT. Asato Andalan telah sesuai dengan latar pendidikan dan minat atau keinginannya.

4. Indikator berat meninggalkan organisasi

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Tentang Saya merasa berat untuk meninggalkan PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Berat	11	16.67
2	Berat	45	68.18
3	Cukup Berat	8	12.12
4	Tidak Berat	2	3.03
5	Sangat Tidak Berat	-	0.00
Jumlah		66	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.19 diatas, dapat diketahui dari 66 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya merasa berat untuk meninggalkan PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak. Jawaban tertinggi ialah

responden yang memberikan jawaban Berat yaitu sebanyak 45 orang atau 68.18%, responden yang memberikan jawaban Sangat Berat yaitu sebanyak 11 orang atau 16.67%, responden yang memberikan jawaban Cukup Berat yaitu sebanyak 8 orang atau 12.12%, responden yang memberikan jawaban Tidak Berat yaitu sebanyak 2 orang atau 3.03%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Berat tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya merasa berat untuk meninggalkan PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak berada pada kategori Berat. Karyawan merasa begitu sulit untuk meninggalkan perusahaan, salah satu faktornya adalah pengalaman bekerja yang dimiliki masih minim, dan latar belakang pendidikan yang membuat karyawan Helper sulit untuk menemukan pekerjaan lain yang sesuai dengan keinginannya. Selain itu karyawan juga merasa segan karena pimpinan/atasan di perusahaan selama ini telah begitu baik kepada mereka, lingkungan kerja dinilai begitu nyaman serta suasana kekeluargaan di PT. Asato Andalan pun juga dirasa sangat terjaga dengan baik.

Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden tentang variabel komitmen organisasional pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah ini:

Tabel 5.20

**Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Komitmen Organisasional
Pada PT. Asato Andalan Kecamatan Tualang di Kabupaten Siak**

No	Pernyataan	Kategori Jawaban					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
Dimensi Komitmen Afektif							
1	Saya memiliki keinginan untuk tetap terus menjadi bagian dari PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.	8	49	6	3	-	66
	Bobot Nilai	40	196	18	6	0	260
2	Saya selalu merasa ikut terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan.	12	13	36	5	-	66
	Bobot Nilai	60	52	108	10	0	230
3	Saya memiliki keterkaitan secara emosional terhadap PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.	10	44	8	4	-	66
	Bobot Nilai	50	176	24	8	0	258
4	Saya menginformasikan kepada orang lain bahwasanya merasa bangga bekerja pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.	7	51	5	3	-	66
	Bobot Nilai	35	204	15	6	0	260
Jumlah Bobot Nilai		185	628	165	30	0	1008
Dimensi Komitmen Normatif							
5	Saya akan merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan.	11	49	5	1	-	66
	Bobot Nilai	55	196	15	2	0	268
6	Saya akan meminta pertimbangan dari kerabat terdekat jika ingin keluar dari perusahaan.	42	13	10	1	-	66
	Bobot Nilai	210	52	30	2	0	294
7	Pilihan untuk tetap bertahan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak merupakan kewajiban saya sebagai karyawan.	13	39	11	3	-	66
	Bobot Nilai	65	156	33	6	0	260

8	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan untuk kedepannya.	14	42	9	1	-	66
	Bobot Nilai	70	168	27	2	0	267
Jumlah Bobot Nilai		400	572	105	12	0	1089
Dimensi Komitmen Berkelanjutan							
9	Saya memiliki harapan akan lebih menguntungkan apabila tetap bertahan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.	15	37	9	5	-	66
	Bobot Nilai	75	148	27	10	0	260
10	Memilih untuk bertahan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak merupakan suatu kebutuhan bagi saya.	49	8	8	1	-	66
	Bobot Nilai	245	32	24	2	0	303
11	Saya akan melakukan banyak pertimbangan jika akan keluar dari PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.	48	9	8	1	-	66
	Bobot Nilai	240	36	24	2	0	302
12	Saya merasa berat untuk meninggalkan PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.	11	45	8	2	-	66
	Bobot Nilai	55	180	24	4	0	263
Jumlah Bobot Nilai		615	396	99	18	0	1128
Total Jumlah Bobot Nilai Keseluruhan		1200	1596	369	60	0	3225

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Dari data tabel 5.20 diatas, dapat dilihat skor yang diperoleh untuk Dimensi Komitmen Afektif adalah sebesar 1008, Dimensi Komitmen Normatif adalah sebesar 1089, dan Dimensi Komitmen Berkelanjutan adalah sebesar 1128. Selanjutnya untuk total skor secara keseluruhan terhadap variabel Komitmen Organisasional adalah sebesar 3225.

Untuk lebih jelasnya mengenai kategori jawaban responden akan diuraikan dibawah ini :

1. Dimensi Komitmen Afektif

Dibawah ini dapat diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 4 \times 5 \times 66 = 1320$$

$$\text{Nilai minimal} = 4 \times 1 \times 66 = 264$$

$$\text{Interval Koefisien} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor Maksimal}} = \frac{1320 - 264}{5} = 211,20$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 211 (pembulatan dari interval koefisien 211,20).

$$\text{Sangat Baik} = 1109 - 1320$$

$$\text{Baik} = 898 - 1109$$

$$\text{Cukup Baik} = 678 - 898$$

$$\text{Kurang Baik} = 476 - 678$$

$$\text{Tidak Baik} = 264 - 476$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden diatas, maka untuk Dimensi Komitmen Afektif kategori jawaban responden adalah “Baik” karena skor untuk Dimensi Komitmen Afektif yaitu sebesar 1008 yang berada pada range 898 – 1109.

2. Dimensi Komitmen Normatif

Dibawah ini dapat diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 4 \times 5 \times 66 = 1320$$

$$\text{Nilai minimal} = 4 \times 1 \times 66 = 264$$

$$\text{Interval Koefisien} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor Maksimal}} = \frac{1320 - 264}{5} = 211,20$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 211 (pembulatan dari interval koefisien 211,20).

$$\text{Sangat Baik} = 1109 - 1320$$

$$\text{Baik} = 898 - 1109$$

$$\text{Cukup Baik} = 678 - 898$$

$$\text{Kurang Baik} = 476 - 678$$

$$\text{Tidak Baik} = 264 - 476$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden diatas, maka untuk Dimensi Komitmen Normatif kategori jawaban responden adalah “Baik” karena skor untuk Dimensi Komitmen Normatif yaitu sebesar 1089 yang berada pada range 898 – 1109.

3. Dimensi Komitmen Berkelanjutan

Dibawah ini dapat diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 4 \times 5 \times 66 = 1320$$

$$\text{Nilai minimal} = 4 \times 1 \times 66 = 264$$

$$\text{Interval Koefisien} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor Maksimal}} = \frac{1320 - 264}{5} = 211,20$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 211 (pembulatan dari interval koefisien 211,20).

$$\text{Sangat Baik} = 1109 - 1320$$

$$\text{Baik} = 898 - 1109$$

$$\text{Cukup Baik} = 678 - 898$$

$$\text{Kurang Baik} = 476 - 678$$

$$\text{Tidak Baik} = 264 - 476$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden diatas, maka untuk Dimensi Komitmen Berkelanjutan kategori jawaban responden adalah “Sangat Baik” karena skor untuk Dimensi Komitmen Berkelanjutan yaitu sebesar 1128 yang berada pada range 1109 – 1320.

4. Variabel Komitmen Organisasional

Dibawah ini dapat diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 12 \times 5 \times 66 = 3960$$

$$\text{Nilai minimal} = 12 \times 1 \times 66 = 792$$

$$\text{Interval Koefisien} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor Maksimal}} = \frac{3960 - 792}{5} = 633,60$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 634 (pembulatan dari interval koefisien 633,60).

Sangat Baik = 3326 – 3960

Baik = 2692 – 3326

Cukup Baik = 2058 – 2692

Kurang Baik = 1424 – 2058

Tidak Baik = 792 – 1424

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden diatas, maka untuk Variabel Komitmen Organisasional kategori jawaban responden adalah “Baik” karena skor untuk Variabel Komitmen Organisasional yaitu sebesar 3225 yang berada pada range 2692 – 3326.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT.Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak telah memiliki tingkat komitmen organisasional yang baik dan tinggi.

5.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan pada PT.Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak telah memiliki tingkat komitmen organisasional yang baik dan tinggi, ini dapat dilihat pada dimensi komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Untuk dimensi komitmen afektif kategori jawaban responden adalah Baik, untuk dimensi komitmen normatif kategori

jawaban responden juga Baik, selanjutnya untuk dimensi komitmen berkelanjutan kategori jawaban responden adalah Sangat Baik.

Jawaban responden terendah berada pada dimensi komitmen afektif item pertanyaan nomor 2 yaitu tanggapan responden tentang karyawan merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan, yang menunjukkan kategori jawaban Cukup Baik. Karyawan PT. Asato Andalan khususnya pada posisi/bagian Helper saat ini merasa belum terlalu dilibatkan dalam pengambilan suatu keputusan di perusahaan, seperti atasan dalam meminta pendapat atau tanggapan karyawan mengenai hal pekerjaan di lapangan, jadi mereka belum menganggap masalah perusahaan sepenuhnya adalah masalah mereka. Seharusnya pimpinan perusahaan melibatkan semua karyawan dalam memecahkan persoalan-persoalan di perusahaan, agar karyawan sepenuhnya merasa dihargai dan juga mendapatkan pengakuan dari perusahaan dimana ia bekerja. Artinya PT. Asato Andalan Kabupaten Siak belum mampu merangkul para karyawan untuk ikut terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan jawaban responden tertinggi berada pada dimensi komitmen berkelanjutan item pertanyaan nomor 11 yaitu tanggapan responden tentang pertimbangan karyawan untuk keluar dari perusahaan, yang menunjukkan kategori Sangat Setuju. Karyawan PT. Asato Andalan melakukan banyak pertimbangan apabila ingin *resign* dari perusahaan, karena sulitnya lapangan pekerjaan saat ini yang sesuai dengan spesifikasi dan minat karyawan, karyawan juga merasa pekerjaannya saat ini di perusahaan telah sesuai dengan latar pendidikan, minat serta keinginannya.

Artinya PT. Asato Andalan di Kabupaten Siak telah mampu mengikat karyawan untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan saat ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arina Nurandini dan Eisha Lataruva (2014), dan Iis Ismawati (2014), dimana hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan tempat lokasi penelitian dilakukan telah memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novita, Bambang Swasto Sunuharjo dan Ika Ruhana (2016), dimana hasil penelitiannya menunjukkan tingkat komitmen organisasi karyawan belum cukup baik serta variabel komitmen organisasi belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan di perusahaan.

Komitmen organisasi menjadi hal penting bagi sebuah perusahaan dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan di perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis pada uraian sebelumnya mengenai analisis komitmen organisasional pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian tentang komitmen organisasional karyawan pada PT. Asato Andalan di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak telah memiliki tingkat komitmen organisasional yang baik dan tinggi, semua diukur yaitu dari dimensi komitmen afektif, dimensi komitmen normatif, dan dimensi komitmen berkelanjutan.
2. Hasil rekapitulasi jawaban responden untuk dimensi komitmen afektif kategori jawaban responden adalah baik, artinya karyawan memiliki keinginan untuk terus berada di perusahaan, terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan, memiliki keterikatan emosional dan merasa bangga menjadi bagian dari PT. Asato Andalan.
3. Hasil dimensi komitmen normatif kategori jawaban responden juga baik, artinya karyawan akan merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan, memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan, dan tetap bertahan di PT. Asato Andalan merupakan suatu kewajiban bagi karyawan.

4. Selanjutnya hasil dimensi komitmen berkelanjutan kategori jawaban responden adalah sangat baik, artinya karyawan menaruh harapan terhadap perusahaan, bertahan di perusahaan sudah menjadi kebutuhan baginya, dan merasa berat hati apabila keluar (*resign*) dari PT. Asato Andalan.

6.2 Saran

1. PT. Asato Andalan di Kabupaten Siak diharapkan agar dapat melibatkan para karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan, karena pada indikator ini jawaban responden yang paling terendah.
2. PT. Asato Andalan di Kabupaten Siak diharapkan agar tetap menjaga dan mempertahankan komitmen organisasionalnya yang sudah tergolong baik saat ini, dan untuk kedepannya agar lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi komitmen organisasional di perusahaan.
3. Kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama ditempat yang berbeda tentang analisis komitmen organisasional, supaya menambahkan dimensi atau variabel lainnya dan lebih memperdalam lagi pembahasan yang tidak penulis bahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen dan Meyer. 1997. *Commitment In The Workplace (Teori, Research, and Application)*. Sage Publication London.
- Amilin dan Rosita, Dewi. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating*. JAAI Volume 12, Nomor 1.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bohlander, George. Dan Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta: PT Indeks.
- Hasan, Iqbal. 2010. *Analisis Data Penelitian Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ismawati, Iis. 2014. *Analisis Komitmen Organisasional Berdasarkan Status Karyawan Pada Sub Sektor Perkebunan (Studi Kasus PT. Pagilaran)*.
- Kreitner, Robert dan Angelo, Kinicki. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Mas'ud, Fuad. 2002. *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Novita. Dkk. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)*.
- Nurandini, Arina dan Lataruva, Eisha. 2014. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)*.
- Polancik, Gregor. 2009. *Empirical Research Method*. Jakarta: Poster.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Silaen, Sofar dan Widiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.