

SKRIPSI

**PENGARUH FACTOR PERSONALITY TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. KARYA TAMA
BHAKTI MULIA KOTO KAMPAR HULU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH:

FILZA HIDAYAH
165210745

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Filza Hidayah
NPM : 165210745
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Penelitian : Pengaruh Factor Personality Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu

Pekanbaru, 11 April 2021

Disetujui
Pembimbing

(Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuty, S. MM.,)

Diketahui

Dekan

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

Ketua Program Studi

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



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 : Filza Hidayah
NPM : 165210745
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Penelitian : Pengaruh Factor Personality Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu
Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi
Nama Dosen
1. Abd. Razak Jer., SE., M.Si ()
2. Dr. Hazwari Hasan. SE., MM ()

Pekanbaru, 31 Maret 2021

Mengetahui:

Pembimbing

(Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuty, S. MM.,)

Ketua Program Studi

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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

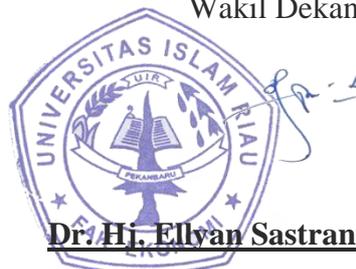
alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Filza Hidayah
NPM : 165210745
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuty, S., MM
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Factor Personality Terhadap Komitmen Organisasi Pada
PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu

No.	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	11/03/2020	x	- Perbaiki latar belakang	
2.	02/06/ 2020	x	- Rumusan masalah perbaiki	
3.	15/06/2020	x	- Sesuaikan teori dengan operasional	
4.	18/06/2020	x	- Penelitian terdahulu sesuaikan	
5.	23/06/2020	x	- Sesuaikan sampel penelitian	
6.	02/09/2020	X	- Acc Ujian Seminar Proposal	
7.	10/10/2020	X	- Acc Kuesioner dan lanjutkan penelitian	
8.	8/11/2020	X	- Tanggapan responden sesuai kan	
9	24/12/2020	X	- Kerangka pemikiran berbentuk oval - Masukkan saran penelitian nomor 2	
10	08/01/2021	X	- Absensi karyawan masukkan tabel - Dipembahasan masukkan R2	
11	11/02/2021	X	- Acc ujian seminar hasil	

Pekanbaru, 31 Maret 2021
Wakil Dekan I



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 266/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 16 Maret 2021, Maka pada Hari Rabu 17 Maret 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Filza Hidayah |
| 2. N P M | : 165210745 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Factor Personality Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar. |
| 5. Tanggal ujian | : 17 Maret 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B+ (73,5) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellvan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Dr. Haswari Hasan, SE., MM

Notulen

1. Nuriman M. Nur, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 17 Maret 2021

Mengetahui
Dekan,

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

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 266 / Kpts/FE-UIR/2021
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 2018.
 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. Pembangunan
 - b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/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/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Filza Hidayah
N P M : 165210745
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Factor Personality Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Nuriman M. Nur, SE., MM	-	-	Notulen
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 : 17 Maret 2021

Firdaus AR
Dr. Firdaus 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

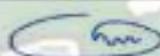
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Filza Hidayah
NPM : 165210745
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Factor Personality Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar.
Hari/Tanggal : Rabu 17 Maret 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi/UJR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

Dosen Pembahas / Penguji

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

Hasil Seminar : *)

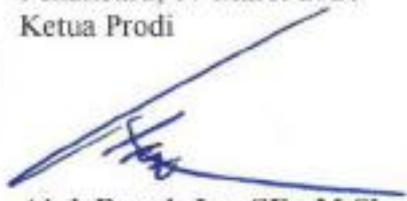
- | | |
|---------------------------|-----------------------|
| 1. Lulus | (Total Nilai _____) |
| 2. Lulus dengan perbaikan | (Total Nilai _____) |
| 3. Tidak Lulus | (Total Nilai _____) |

Mengetahui
An.Dekan


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



Pekanbaru, 17 Maret 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 317/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 23 Maret 2020 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 c. Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 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. Pembangunan
 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/Dp-II/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.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Filza Hidayah
 N P M : 165210745
 Jusan/Jenjang Pended. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : pengaruh faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasi terhadap komitmen organisasional pada PT. Karya Tama Bakti Mulia Koto Kampar Hulu

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: 24 Maret 2020
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

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

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Filza Hidayah
NPM : 165210745
Judul Proposal : Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.

Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 11 Agustus 2020

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 *)

KOREKSI DG PERKURSI DAN PEMBIMBING

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Ketua	1.
2.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	2.
3.	Dr. Hazwari Hasan, SE., MM	Anggota	3.

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 11 Agustus 2020
Sekretaris,

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

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 saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 11 April 2021

Saya yang membuat pernyataan,

Filza Hidayah

ABSTRAK

PENGARUH FACTOR PERSONALITY TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT. KARYA TAMA BHAKTI MULIA KOTO KAMPAR

FILZA HIDAYAH
165210745

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah factor personality berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan pada bagian kantor yang berjumlah 53 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan yang diberikan kepada karyawan PT. Karya Tama Bhati Mulia. Dan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 26 yaitu Uji T Parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa factor personality berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar

Kata Kunci: Factor Personality, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

THE EFFECT OF FACTOR PERSONALITY ON EMPLOYEE ORGANIZATIONAL COMMITMENTS PT. KARYA TAMA BHAKTI MULIA KOTO KAMPAR

FILZA HIDAYAH
165210745

The purpose of this study was to determine and analyze whether personality factors significantly influence employee commitment at PT. The work of Tama Bhakti Mulia Koto Kampar. The population and sample in this study were all employees in the office, amounting to 53 people. Data collection techniques in this study using a questionnaire containing statements given to employees of PT. The work of Tama Bhati Mulia. And data analysis techniques in this study using SPSS 26, namely the Partial T Test. The results of this study indicate that personality factors significantly influence organizational commitment at PT. The work of Tama Bhakti Mulia Koto Kampar

Key Word: Factor Personality, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Factor Personality Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia)”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Bapak Kamisri dan Ibu Yuspi Marlina terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih dan terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi

moril maupun materil selama hidup ananda selama ini, dan kepada Saudara Kakak dan (Zulhida Yesi, Refni Yulia, Ririn Sri Ranti) Dan Abang Sepri Yaldi Saputra dan Adek (Ridho Abdul Rahman, Mhd. Afdhal Azmi, dan Nur IImi) terimakasih yang telah mendukung demi terselesaikannya skripsi ini.

2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE. M.Si, Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S., MM., selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terimakasih untuk teman-teman seperjuangan yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk pergi kekampus dan menyelesaikan skripsi ini, kepada Hayatul Rohmah, Mairul Elwandi, Nanang Rikli Prayoga, Zahratul Husni, dan Delsi Rismelinda serta yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Penulis mengucapkan terimakasih semoga pertemanan ini tidak akan berakhir.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 24 Oktober 2020

Filza Hidayah



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Factor Personality	11
2.1.1 Pengertian Factor Personality	11
2.1.2 Indikator Factor Personality.....	14
2.2 Komitmen Organisasional	20
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional.....	20
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional	23
2.2.3 Dimensi Komitmen Organisasional	24
2.4 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Kerangka Pemikiran.....	29
2.4 Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian	30
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	30
3.3 Populasi dan Sampel	31
3.4 Jenis dan Sumber Data	32

3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.6	Teknik Analisis Data.....	33
1.	Uji Kualitas Data	34
a.	Uji Validitas	34
b.	Uji Reliabilitas	34
2.	Uji Asumsi Klasik	34
a.	Uji Normalitas.....	34
b.	Analisis Regresi Linier Sederhana	35
3.	Uji Hipotesis	35
a.	Koefisien Determinasi.....	36
b.	Uji T Parsial	37
 BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		
4.1	Sejarah Singkat PT. Karya Tama Bhakti Mulia	39
4.2	Struktur Organisasi PT. Karya Tama Bhakti Mulia	40
4.3	Tugas Wewenang dan Jabatan PT. Karya Tama Bhakti Mulia.....	42
4.4	Aktivitas Perusahaan	43
 BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1	Identitas Responden.....	48
5.1.1	Jenis Kelamin Responden	48
5.1.2	Usia Responden	49
5.1.3	Penghasilan Perbulan Responden	51
5.1.4	Masa Kerja Responden.....	52
5.2	Uji Kualitas Data.....	53
5.2.1	Uji Validitas Data	53
5.2.2	Uji Reliabilitas	54
5.3	Analisis Deskriptif Variabel Factor Personality (X) karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar	55

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (Y) karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar.....	77
5.5. Analisis Pengaruh Factor Personality Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu	92
1. Uji Asumsi Klasik	92
a. Uji Normalitas	92
b. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	95
2. Uji Hipotesis.....	96
a. Koefisien Determinasi (R^2).....	96
b. Uji T Parsial	86
5.8 Pembahasan Hasil Penelitian	97
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	100
6.2 Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Yang Bekerja Dibagian Kantor Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu	3
Tabel 1.2	Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu.....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 5.5	Uji Validitas	52
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas	55
Tabel 5.7	Tanggapan responden mengenai Karyawan PT. Tama Bhakti memiliki sifat yang jujur setiap melakukan pekerjaan	57
Tabel 5.8	Tanggapan responden mengenai Karyawan selalu menjaga rahasia dan privasi PT. Tama Bhakti	56
Tabel 5.9	Tanggapan responden mengenai Karyawan selalu handal dalam bekerja baik didalam maupun diluar perusahaan.....	58
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Karyawan sigap dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang mendadak	61
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Nalar setiap karyawan PT. Tama Bhakti mampu meningkatkan kualitas perusahaan	62
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Antar sesama karyawan saling tenggang rasa dan bekerjasama	64
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu bekerja dengan rapi dan teliti	65
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Tama Bhakti mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru.....	66
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu bekerja dengan tenang.....	67
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu sopan santun dalam berkomunikasi antar sesama karyawan.....	69

Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Tama Bhakti selalu menjaga kesehatan agar bekerja dengan efektif.	70
Table 5.18	tanggapan responden mengenai Karyawan PT. Tama Bhakti selalu berolahraga dan menjadikan badan sehat bugar	71
Table 5.19	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu memperhatikan penampilan fisik agar terlihat indah.....	73
Tabel 5.20	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan variabel factor Personality pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu	74
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu menjaga hubungan emosional antar sesama anggota	78
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Tama Bhakti mampu menyesuaikan diri dengan organisasi perusahaan.....	79
Tabel 5.23	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu terlibat dalam acara dan tugas perusahaan	80
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu efektif dalam organisasi	77
Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Tama Bhakti sadar dalam melakukan setiap pekerjaan dengan teliti.	83
Tabel 5.26	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Tama Bhakti tidak pernah merugikan perusahaan dan butuh dengan perusahaan	84
Tabel 5.27	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Tama Bhakti tidak menunjukkan sikap <i>Turn Over Intention</i>	86
Tabel 5.28	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu nyaman bekerja di PT. Tama Bhakti	87
Tabel 5.29	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu menyesuaikan kode etik PT. Tama Bhakti.....	88

Tabel 5.30	Tanggapan responden mengenai Karyawan selalu menjaga nama baik PT. Tama Bhakti.....	89
Tabel 5.31	Analisis Regresi Linier Sederhana	95
Tabel 5.32	Koefisien Determinasi (R ²).....	97
Tabel 5.27	Uji T Parsial.....	98



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	29
Gambar 5.1	Jenis Kelamin Responden	49
Gambar 5.2	Usia Responden	50
Gambar 5.1	Uji Histogram	93
Gambar 5.2	Normal P-Plot	94



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk social memiliki kebutuhan untuk berinteraksi dengan manusia lain, berkumpul didalam populasinya membentuk suatu kelompok masyarakat yang berupa struktur organisasi yang mengatur dan melindungi hak-hak mereka didalamnya. Masyarakat merupakan bentuk organisasi yang anggota dan struktur pengurusannya adalah anggota masyarakat itu sendiri. Organisasi dapat dipahami sebagai kumpulan individu-individu atau kelompok dengan tujuan organisasi. Kehidupan manusia dalam organisasi sangatlah kompleks karena melibatkan berbagai kepentingan yang ada didalamnya, kepentingan organisasi itu sendiri, kepentingan kelompok dalam organisasi dan kepentingan individu yang menjadi anggota organisasi.

Keberlangsungan sebuah perusahaan sangat tergantung kepada peran karyawan mulai dari pimpinan hingga pekerja tingkat dasar. Hal ini bukan berarti perusahaan mengeksploitasi para pekerjanya tetapi para pekerjalah yang menjadi tombak utama sebuah perusahaan untuk bertahan dan berkembang pesat. Tenaga kerja atau sering disebut karyawan memiliki fungsi untuk mempertahankan produktivitas perusahaan, menjalin hubungan baik dengan pihak internal maupun eksternal dan menjaga bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang sejenis baik dalam negeri maupun luar negeri.

Komitmen tak dikenal pasti sebagai factor penting dalam menentukan keseluruhan sebuah organisasi. Sejak beberapa decade yang lalu kajian dari komitmen telah meningkat dan menjadi permasalahan perusahaan yang sangat komplit. Menurut Salancik (2005) komitmen organisasional ialah nilai organisasi seperti untuk diri sendiri atau karyawan itu sendiri pegawai bersedia untuk menambahkan usaha dan pengorbanan demi untuk kebaikan organisasi. Masalah organisasi juga merupakan masalah yang perlu difikirkan oleh pekerja, oleh karena itu karyawan akan merasakan hubungan yang rapat antara dirinya dan organisasi. Karyawan akan menunjukkan kesetiaan terhadap organisasinya, merasa terancam apabila organisasi atau institusinya itu menerima kecaman, dilanda permasalahan dan sebagainya. Karyawan yang berminat untuk merapatkan hubungan dengan orang-orang bertanggung jawab dalam organisasi, menjaga hubungan baik dalam pekerjaan, ingin dan minatnya untuk kekal setia dalam organisasinya walaupun ditawarkan dengan berbagai alternative kerja yang menarik.

Ketika komitmen seorang karyawan telah tinggi maka efektifitas sumber daya organisasi secara umum lebih terjamin. Hal ini karena komitmen merupakan bagian dari kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu procedural menjadi bagian penting dalam membangun kepercayaan dan kejujuran dalam organisasi sehingga pada akhirnya memberikan efek positif terhadap komitmen organisasi.

PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu merupakan perusahaan yang bergerak pada industri kelapa sawit yang dituntut untuk mampu

berkompetensi dengan baik dan menyelesaikan tugas yang jelas dan terarah baik dengan cara kerjasam maupun individu. PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu harus dapat meningkatkan komitmen organisasinya dan harus lebih meningkatkan potensi dan kualitas karyawannya dilingkungan tempat kerja, memberikan penghargaan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan melebihi standar kerja lainnya. Untuk dapat melihat data karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan yang bekerja di bagian kantor pada PT.Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Direktur Utama	1
2	Manajer	1
3	Sekretaris manajer	1
4	HRD	1
5	Supervisor	1
6	Accounting	1
7	Teknisi	6
8	Security	7
9	Legal Officer	4
10	Kepala Gudang	4
11	Staff Administrasi	6
12	Cleaning Dan Service	4
13	Kepala Departement Finance Controller	6
14	GM Estate Departement	4
15	Kepala Departement Estate Controller	6
	Jumlah	53

Sumber: PT. Karya Tama Bhakti Mulia, Koto Kampar Hulu, 2019

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat di lihat bahwa jumlah sebanyak 53 orang sudah di tentukan berdasarkan jabatan dan bagian pekerjaannya yang di bebaskan kepada karyawan. Permasalahan dari komitmen organisasi yang dilihat dari masih adanya karyawan yang keluar kantor diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadinya. Disamping hal itu juga menurutnya absensi dan

kehadiran karyawan, pelaksanaan tugas rutin pagi dan siang hanya sedikit dan orang tertentu, pulang kerja belum waktunya. Masalah organisasi juga merupakan masalah yang perlu difikirkan oleh tenaga kerja oleh karena itu karyawan akan merasakan hubungan yang rapat antara diri dan organisasi. Untuk meliha komitmen karyawan juga dapat dinilai dari absensi karyawan, adapun data absensi karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2

Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu

No	Bulan	Jumlah	Jumlah Hari Kerja	Absensi				
				A	S	I	C	T
1	Januari	40	21	8	4	2	2	16
2	Feb	42	21	6	3	4	2	15
3	Maret	45	22	4	2	3	2	11
4	April	55	22	4	3	2	1	10
5	Mei	42	21	2	3	5	2	12
6	Juni	52	20	4	3	3	2	12
7	Juli	51	21	2	4	3	2	11
8	Agus	48	20	2	2	2	1	7
9	Sept	50	21	3	2	1	2	8
10	Okt	52	19	3	2	3	3	11
11	Nov	50	21	3	2	2	4	11
12	Des	51	22	2	3	3	2	10
	Jumlah		100	43	33	33	111	134

Sumber: PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa merupakan absensi karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu ini yang pada tabel diatas disimpulkan bahwa absensi dari karyawan ini berjalan kurang efektif, namun dari kurangnya keefektifan karyawan dalam absensinya tidak memunculkan kepribadian karyawan secara signifikan, tetapi karyawan selalu memahami bentuk

dan bagaimana cara mempertahankan dirinya kepada perusahaan agar perusahaan senang dengan karyawan itu dan tidak mudah menggantikan karyawan lain dengan kedisiplinan dan kinerjanya.

Menurut Robert (2014) bahwa komitmen organisasi cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang paling penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan mampu bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki kasrat yang lebih besar untuk bekerja disuatu perusahaan.

Komitmen organisasi jika dikelola dengan baik dapat memicu keuntungan-keuntungan seperti bertambahnya kinerja karyawan, mengurangi turn over dan mengurangi ketidakhadiran karyawan. Untuk mencapai hal tersebut maka dibutuhkan hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasi. Komitmen merupakan suatu yang diharapkan seorang pemimpin dalam mencapai suatu tujuannya.

Steers dan Porter (2008) mengatakan komitmen organisasional dipengaruhi oleh factor personality. Personality adalah perilaku dalam tingkah laku sehari-hari yang telah dipancarkan dalam dirinya. Perilaku dalam tingkah laku setiap individu berbeda-beda. Hal ini yang dapat membuat perusahaan harus mengkoordinasi anggota karyawannya. Menurut Calvin (1981) personality adalah konsep-konsep tertentu yang terkandung dalam teori tertentu tentang perilaku manusia yang ditunjukkan oleh individu.

Setiap individu dapat berinteraksi dengan orang lain karena memiliki kombinasi yang unik dalam pribadinya masing-masing. Kombinasi yang unik tersebut dapat dilihat dari emosi, pikiran dan pola perilaku. Menurut Robbins (2013) personality adalah kombinasi yang unik dari emosi, pikiran dan pola perilaku yang mempengaruhi bagaimana seseorang bereaksi terhadap situasi dan berinteraksi dengan orang lain.

Kepribadian adalah penyesuaian diri terhadap rangsangan sehingga dapat mengetahui bagaimana cara seorang individu berinteraksi dengan orang lain maka tidak terlepas dari kepribadian seseorang. PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu memiliki karyawan yang berbeda-beda kepribadian yang tampak dan memiliki setiap individu dan memiliki perbedaan interaksi antar karyawan yang lainnya. Dengan sifat karyawan yang berbeda-beda tersebut perusahaan harus menilai dan menyesuaikan sifat karyawan tersebut. Namun masih ada beberapa karyawan yang masih sulit untuk disesuaikan karena adanya sifat yang kurang dan tidak sesuai dengan prinsip perusahaan, tindakan yang dilakukan beberapa karyawan tersebut masih tidak sejalan dengan tujuan perusahaan.

Namun dengan hal ini maka tindakan karyawan haruslah sesuai dengan rangsangan perusahaan yang akan mengakibatkan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Dengan bentuk sikap dan kepribadian yang sesuai dengan tujuan perusahaan maka kualitas perusahaan akan meningkat. Setiap karyawan dari sebuah organisasi yang memiliki tanggung jawab yang berbeda-beda, seorang pemimpin harus mampu memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian

setiap individu, pemberian pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan dan akan memberikan dampak negative kepada organisasi.

Dari sikap yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut, maka karyawan haruslah berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi, kepribadian yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan maka perusahaan tersebut dapat berkembang dengan baik dan lebih mantap dan berkesinambungan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Factor Personality terhadap Komitmen Organisasi di PT. Karya Tama Bhakti Mulia”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat di rumuskan permasalahannya, yaitu: Apakah Factor Personality berpengaruh signifikan Terhadap Komitmen Organisasi di PT. Karya Tama Bhakti Mulia?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh factor personality terhadap komitmen organisasional di PT. Karya Tama Bhakti Mulia.
- b. Untuk melihat dan menilai factor personality pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia
- c. Untuk melihat dan menilai komitmen organisasional pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Pihak Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukan yang baik bagi perusahaan dalam meningkatkan organizational commitment

b. Bagi Peneliti

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penelitian mengenai pengaruh factor personaliity, terhadap komitmen organisasional

c. Bagi Peneliti Lanjutan

Dari hasil penelitian tersebut, kiranya dapat menjadi referensi dalam membuat tugas dan skripsi sejenis sebagai perbandingan terhadap materi yang sama sehingga penelitian ini dapat disempurnakan

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang di gunakan dalam penelitian penulisan ini adalah sebagai berikut.

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan bab pendahuluan yang menyediakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang telaah pustaka yang mendukung dalam pembahasan penelitian, yang menguraikan tentang pengertian factor personality dan komitmen organisasi beserta indikatornya.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, yaitu lokasi dan objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada Bab ini menjelaskan secara garis besar mengenai gambaran umum mengenai PT. Tama Bhakti Mulia Koto Kampar beserta aktivitas perusahaannya, struktur organisasinya dan visi-misi perusahaannya.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini mengemukakan hasil dari penelitian, deskripsi data penelitian dan pembahasan untuk menemukan jawaban atas masalah-masalah dari penelitian.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab ini merupakan bab penutup dimana akan dikemukakan kesimpulan dan saran sehubungan dengan hasil penelitian.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Factor Personality

2.1.1. Pengertian Factor Personality

Kepribadian berasal dari kata latin yaitu persona yang berarti adalah sebuah topeng yang bisa digunakan dalam sebuah pertunjukan drama atau teaterikal yang digunakan pada actor romawi kuno dalam menjalankan perannya. Namun seiring berjalannya waktu, kepribadian adalah pola sifat yang relative permanen dan mempunyai karakteristik unik yang secara konsisten mempengaruhi perilakunya (Pratama, 2012: 59)

Kepribadian dijelaskan oleh Hall dan Lindzey mengatakan bahwa kepribadian dapat diartikan sebagai keterampilan kemudian kesan yang paling menonjol, yang ditunjukkan kepada seseorang terhadap orang lain. Menurut Winstead dan Jones (2005) kepribadian sebagai sistem yang relative stabil mengenai karakteristik individu yang bersifat internal yang berkontribusi terhadap pikiran, perasaan dan tingkah laku yang konsisten serta penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungannya.

Kepribadian juga dijelaskan oleh Prawira (2013: 34) adalah sebagai sebuah sistem yang terorganisasi dari keseluruhan fungsional, kesatuan atau kebiasaan. Kemudian diposisi-posisi dan sentiment-sentimen yang menjadikan perbedaan dengan individu lainnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah sistem organisasi yang relative stabil yang mempunyai sifat permanen dan karakteristik

yang unik baik secara tingkah laku, pikiran dan perasaan yang mampu membedakan individu dengan individu lainnya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari tentang individu. Setiap individu memiliki kepribadian yang beragam. Dalam segala aspek kehidupan, misalnya dalam menyikapi masalah setiap individu memiliki reaksi dan cara penyelesaian yang berbeda-beda. Begitu pula ketika berinteraksi dengan individu lain, setiap individu memiliki caranya masing-masing. Cara-cara tersebut memiliki kekhasan dan itulah yang disebut kepribadian seseorang.

Definisi kepribadian yang paling sering digunakan dibuat oleh Gordon Allport (2003) ia mengatakan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dalam sistem psikis dan fisik individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya dan menentukan karakteristik prilaku dan pikirannya. (Robbins 2008).

Garver dan Micheal mengungkapkan bahwa kepribadian adalah pengaturan dinamis yang tersembunyi dalam diri seseorang yang merupakan suatu sistem yang akan menciptakan susunan karakteristik tingkah laku, fikiran dan perasaan seseorang. (Dalam Widyasari, dkk, 2007) Sementara Khairul Umam (2012) kepribadian mewakili karakteristik individu yang terdiri atas pola-pola pikiran, perasaan, dan perilaku yang konsisten. Kepribadian merupakan definisi yang sangat luas yang akan memusatkan kedalam banyak aspek perbedaan seseorang. Pada waktu yang sama kepribadian menyarankan kepada kita untuk mengikuti susunan tetap dari tingkah laku dan kualitas yang tersembunyi pada seseorang.

Jadi dari definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah keseluruhan cara seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain dalam bentuk sikap, perilaku, dan tindakan yang bersifat dinamis dan tersembunyi dalam diri seseorang.

Faktor pribadi merupakan suatu cara mengumpulkan dan mengelompokkan konsistensi reaksi seorang individu terhadap situasi yang sedang terjadi (Lamb, 2001:221 dalam Firda Amalia). Menurut Purimahua (2005), faktor pribadi adalah pola kebiasaan seseorang yang dipengaruhi oleh lingkungan terdekat dalam menentukan pilihan, kemudian diekspresikan dalam suatu tindakan.

Menurut Sopiah (2008) dalam Joko Fauzi Try (2013) setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasional yang dimilikinya. Kepribadian merupakan kombinasi fisik yang stabil dan karakteristik mental yang memberikan identitas pada diri seseorang (Kreitner dan Kinicky, 2004). Karakteristik atau sifat ini meliputi bagaimana cara pandang, cara berpikir, aktivitas dan perasaan seseorang yang timbul sebagai hasil interaksi faktor genetik dan pengaruh lingkungan. Definisi kepribadian secara holistik berkaitan baik dengan variabel afektif mau-pun variabel kognitif, variabel perilaku dan mental yang membedakan antara satu orang dengan orang yang lainnya.

Hogan dan Robert (Robert dan Hogan, 2002) dalam teori sosio analitisnya, mengatakan bahwa pengertian kepribadian dipandang dalam dua cara. Pertama, berdasarkan perspektif eksternal, kepribadian menimbulkan kesan yang

membedakan antara satu individu dengan individu yang lain. Inilah yang dimaksudkan dengan kepribadian dipandang dari sudut pengamat (orang lain), dan secara fungsional ekuivalen dengan reputasi individu. Kedua, berdasarkan prespektif internal, kepribadian merupakan struktur dalam diri individu yang menjelaskan mengapa individu memiliki kesan tertentu terhadap orang lain. Ini merupakan kepribadian dipandang dari perspektif aktor (individu yang bersangkutan), dan ekuivalen dengan identitas individu.

Robbins (2014) dalam Mulyono dan Bidayati (2018) mengemukakan bahwa karakteristik personality adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya mencakup usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Menurut Lubis & Zulkarnaini (2018) faktor personality meliputi ekspektasi terhadap pekerjaan, kontrak psikologis, factor pilihan pekerjaan, keinginan berprestasi dan karakteristik personal, karakteristik personal merupakan variabel informasi demografi yang meliputi jenis kelamin, suku, usia, gaji, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan riwayat pekerjaan, status karyawan dalam organisasi dan tanggung jawab keluarga.

2.1.3 Ciri-Ciri Kepribadian

Ciri-ciri Kepribadian Psikolog telah mengidentifikasi ribuan ciri dan dimensi kepribadian yang membedakan satu orang dengan yang lain. Akan tetapi pada tahun-tahun terakhir periset telah mengidentifikasi lima ciri fundamental yang khususnya relevan pada organisasi. Ciri tersebut sekarang umum disebut dengan “lima besar” ciri-ciri kepribadian (“Big Five” Personality Traits) Yaitu:

- a. Keramahan (Agreeableness) Merujuk pada kemampuan seseorang untuk bergaul dengan orang lain. Keramahan menyebabkan sejumlah orang bersikap ramah, kooperatif, mudah memaafkan, pengertian dan bersikap baik dalam berurusan dengan orang lain. Periset belum sepenuhnya menyelidiki pengaruh keramahan, tetapi tampaknya orang-orang dengan keramahan tinggi lebih baik dalam mengembangkan hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, bawahan, dan manajer dengan tingkat lebih tinggi, dimana orang-orang yang kurang ramah kemungkinan tidak memiliki hubungan kerja yang baik.
- b. Kehati-hatian (Conscientiousness) Merujuk pada jumlah sasaran yang difokuskan oleh seseorang. Orang yang berfokus pada relatif sedikit sasaran waktu lebih berkemungkinan untuk terorganisasi, sistematis, berhati-hati, menyeluruh, bertanggung jawab, dan disiplin. Penelitian telah menemukan bahwa orang-orang yang lebih berhati-hati cenderung berkinerja lebih tinggi dibandingkan dengan orang-orang yang kurang berhati-hati dalam berbagai pekerjaan yang berbeda.
- c. Emosionalitas Negatif (Negative Emotionality) Orang yang memiliki lebih sedikit emosionalitas negative, maka relatif seimbang, tenang, tabah dan merasa aman. Orang dengan lebih banyak emosionalitas negative bersifat lebih mudah tergugah, merasa tidak aman, reaktif, dan merupakan subjek suasana hati yang ekstrem. Orang-orang dengan lebih sedikit emosionalitas negative dapat diharapkan untuk lebih baik dalam menangani stres pekerjaan, tekanan, dan ketegangan. Stabilitas mereka juga dapat membuat mereka

dipandang lebih andal dibandingkan dengan rekan mereka yang mempunyai emosi kurang stabil.

- d. Ekstraversi (Extraversion) Mencerminkan tingkat kenyamanan seseorang dengan hubungan. Ekstrover bersifat suka bergaul, pandai berbicara, tegas dan terbuka untuk menjalin hubungan baru. Sedangkan introver tidak suka bergaul, tidak pandai berbicara, tidak tegas, dan lebih enggan untuk memulai hubungan baru. Penelitian menyatakan bahwa ekstrover cenderung berkinerja lebih tinggi pada keseluruhan pekerjaan dibandingkan dengan introver.
- e. Keterbukaan (Openness) Mencerminkan kekakuan seseorang atas keyakinan dan luasnya ketertarikan. Orang dengan keterbukaan tinggi bersedia untuk mendengarkan ide-ide baru dan mengubah ide, keyakinan dan sikap mereka sendiri sebagai respon terhadap adanya informasi baru. Mereka cenderung mempunyai ketertarikan luas dan keingintahuan, imajinatif, dan kreatif. Sebaliknya, orang-orang dengan tingkat keterbukaan rendah cenderung kurang dapat menerima ide-ide baru dan kurang bersedia untuk mengubah pikiran mereka.

Lebih jauh, mereka cenderung mempunyai ketertarikan yang lebih sedikit dan lebih sempit serta kurang ingin tahu dan kurang kreatif. Orang dengan keterbukaan lebih besar dapat diharapkan berkinerja lebih baik karena fleksibilitas mereka dan kemungkinan bahwa mereka akan diterima secara lebih baik oleh orang lain dalam organisasi.

2.1.2 Indikator Factor Personality

Menurut Rismawati (2008:18) terdapat kepribadian dalam dan luar, adapun penjelasan mengenai indicator personality dapat dilihat sebagai berikut:

1. Kepribadian Dalam

Kepribadian dalam adalah pengembangan diri yang berakar dari sifat-sifat pribadi yang dimiliki manusia sejak dilahirkan. Pengembangan kepribadian dalam sangat dipengaruhi oleh bagaimana dia diasuh dan dibesarkan, oleh lingkungan di mana dia dibesarkan, oleh pendidikan, pergaulan dan sebagainya.

Kepribadian dalam yang berakar sifat-sifat positif manusia, yang harus dikembangkan oleh seseorang sehingga menjadi faktor pendukung dalam pengembangan diri anda menuju profesionalisme antara lain adalah:

- a. Honesty (kejujuran), baik dalam mental (pikiran), waktu, ruang, pendapat, dan lain-lain.
- b. Discrecy (kerahasiaan), kemampuan menjaga rahasia pribadi atasan, rahasia perusahaan, maupun rekan-rekan yang dipercayakan kepada Anda.
- c. Reliability (kehandalan), mampu melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya dalam kondisi dan situasi apapun.
- d. Alertness (kesigapan), selalu dalam keadaan siap melaksanakan tugas apapun yang dipercayakan kepadanya.

- e. Sensibility (penalaran), mempunyai nalar atau akal sehat (common sense) yang akan menuntunnya dalam menentukan sikap atau membuat keputusan.
- f. Tactfulness (tenggang rasa), mempunyai kepekaan untuk menenggang perasaan orang lain sehingga dapat bekerjasama dengan rekan-rekan, ataupun relasi.
- g. Tidiness (kerapihan), rapi dalam segala hal, baik yang menyangkut sarana fisik maupun perbuatan.
- h. Adaptibility (penyesuaian diri), mampu menyesuaikan diri dengan atasan, lingkungan maupun situasi dan kondisi apapun.
- i. Poised (ketenangan), mampu menahan diri dan tidak mudah panik dalam keadaan darurat sekalipun.
- j. Courtesy (kesopanan santunan), selalu sopan santun didalam pergaulan, tidak membedakan perlakuan terhadap orang dengan siapa ia berinteraksi.

2. Kepribadian Luar (Your Outer-Self)

Kepribadian merupakan sesuatu yang menggambarkan ciri khas (keunikan) seseorang yang membedakan orang tersebut dengan orang lain. Dengan mengetahui kepribadian seseorang maka akan dapat meramalkan perilaku yang akan ditampilkan orang tersebut dalam menghadapi suatu situasi tertentu. Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikofisis yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan

Kepribadian luar merupakan integrasi yang didapat dari luar dan semua karakteristik individu kedalam suatu kesatuan yang unik yang menentukan dan yang dimodifikasi oleh usaha-usahanya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang berubah terus menerus. Kepribadian luar seseorang tidak kalah pentingnya dari kepribadian dalam, karena hal itulah yang pertama kali dilihat orang lain, sehingga akan menimbulkan kesan atau persepsi tertentu. Di bawah ini adalah hal-hal yang perlu mendapat perhatian kita dalam upaya pengembangan pribadi:

a. Kesehatan dan kebugaran tubuh

Kesehatan dan kebugaran tubuh adalah salah satu yang diinginkan oleh setiap orang, dengan setiap kebugaran tubuhnya yang sangat baik dan membentuk kepribadian yang baik. jika tubuh itu sehat maka akan membentuk jiwa atau kepribadian yang baik

b. Wiraga

Wiraga adalah budaya yang dilakukan untuk membentuk kepribadian seperti olahraga yang sangat santai dan berwiraga dengan tujuan agar memperbaiki jiwa agar menjadikan perasaan dalam setiap kegiatannya dapat berjalan dengan baik.

c. Tata busana dan tata rias

Tata busana adalah bentuk dan sikap yang diinginkan oleh setiap orang untuk menyelesaikan dan memperhatikan penampilan dan riasan make upnya agar memiliki kepercayaan diri dan kepribadian yang sesuai dengan keinginan perusahaan

2.2 Komitmen Organisasional

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Istilah *commitment* banyak digunakan sebagai sebuah ungkapan atau janji baik tertulis maupun tidak tertulis, akan tetapi istilah komitmen organisasi itu sendiri sebenarnya merupakan kepedulian anggota atau karyawan terhadap organisasi, dan sebaliknya organisasi itu melalui pimpinan yang akan mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari, karena secara tertulis komitmen organisasi dituangkan dalam aturan-aturan organisasi.

Robbins (2006), Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Porter, et al. (dalam Tobing, 2009) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis: (1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Rivai (2008) dalam Joko Fauzi Tri (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bias dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang confuse. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan. Muncul suatu fenomena di Indonesia seseorang agar dinilai loyal para karyawan akan tunduk pada atasan walaupun bukan dalam konteks hubungan kerja (Alwi, 2010).

Menurut Dessler (2012) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan tiga hal, yaitu: kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen nampak dalam tiga bentuk sikap yang terpisah tapi saling berhubungan erat, pertama identifikasi dengan misi organisasi, kedua keterlibatan secara psikologis dengan tugas-tugas organisasi dan yang terakhir loyalitas serta keterikatan dengan organisasi.

Luthans (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah : Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasional (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen norganisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. (Robbins, 2012).

Menurut Wibowo (2016) komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Individu mengikatkan dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja sebagai balasan atas gaji dan imbalan lain yang diterimanya dari organisasi kerja yang bersangkutan, komitmen organisasi yang timbul bukan sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu mengabdikan darma baktinya demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Pengertian lain tentang komitmen organisasi oleh Alwi (2010) dijelaskan bahwa komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Lebih lanjut dijelaskan komitmen adalah bentuk loyalitas yang lebih

konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen Organisasi mencakup pengertian adanya suatu hubungan tukar menukar antara individu dengan organisasi kerja. Komitmen Organisasi dapat didefinisikan melalui dua pendekatan, yaitu :

a. Behavioral Commitment

Behavioral Comitment ialah memandang komitmen organisasi sebagai perilaku bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi bila karyawan memutuskan untuk terikat dengan organisasi.

b. Attitudinal Commitment

Attitudional Comitment ialah memandang komitmen organisasi sebagai sikap. Karyawan mengadakan identifikasi dengan tujuan dan nilai-nilai suatu organisasi kerja dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi guna memudahkan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah sikap karyawan untuk tetap terlibat secara utuh disuatu organisasi dan memiliki keterikatan yang tinggi dalam pencapaian misi, visi dan nilai-nilai yang ada di organisasi.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Melihat perkembangan perusahaan dan strategi-strategi pada tingkat korporat, persoalan komitmen yang bagaimana yang dibutuhkan oleh perusahaan, untuk memilih apakah loyalitas atau komitmen yang didahulukan, yang penting adalah bagaimana membangun loyalitas berdasarkan komitmen. Faktor komitmen

dalam organisasi menjadi satu hal yang dipandang penting karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam sebuah organisasi. Komitmen yang kuat terhadap organisasi dalam wujud misi, visi dan tujuan perusahaan dapat diciptakan dengan bantuan memberikan penjelasan segala sesuatu yang telah ditargetkan oleh organisasi yang meliputi produk, hubungan nasabah dengan perusahaan dan pendidikan bagi karyawan.

Menurut Alwi (2010) komitmen adalah suatu bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan. Menurut Alwi (2010) hasil penelitian yang dilakukan terhadap 165 responden dari berbagai perusahaan di Indonesia menunjukkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kejujuran dalam pekerjaan, perhatian dan kepedulian terhadap karyawan dan kepercayaan terhadap karyawan.

Tinggi rendahnya komitmen organisasi menurut Dessler (2010) dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai-nilai kemanusiaan ; dasar utama membangun komitmen karyawan adalah kesungguhan dari perusahaan untuk memprioritaskan nilai-nilai kemanusiaan. Perusahaan berasumsi bahwa karyawan merupakan aset penting sehingga kesejahteraan karyawan penting untuk diperhatikan.
- 2) Komunikasi dua arah yang komprehensif; komitmen dibangun atas dasar kepercayaan untuk menghasilkan suatu bentuk rasa saling percaya diperlukan komunikasi dua arah.

- 3) Rasa kebersamaan dan keakraban; faktor ini menciptakan rasa senasib sepenanggungan yang pada tahap selanjutnya memberi kontribusi pada komitmen karyawan terhadap perusahaan.
- 4) Visi dan misi organisasi; adanya visi dan misi yang jelas pada sebuah organisasi akan memudahkan setiap karyawan dalam bekerja pada akhirnya dalam setiap aktivitas kerjanya karyawan senantiasa bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi.
- 5) Nilai sebagai dasar perekrutan ; aspek ini penting untuk mengetahui kualitas dan nilai-nilai personal karena dapat menjadi petunjuk kesesuaian antara nilai-nilai personal dengan nilai-nilai organisasi.

Robbins (2012) mengemukakan ciri-ciri individu dengan komitmen organisasi yang tinggi dengan ditunjukkan tingginya tingkat loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap organisasinya. Karyawan akan melakukan segala cara agar organisasi mampu mencapai kesuksesan. Komitmen seseorang dikatakan tinggi atau rendah juga dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu :

- a. Faktor personal, pada kategori ini hal-hal yang berkaitan dengan kondisi individu sangat mempengaruhi tingkat komitmen individu. Karyawan yang bekerja lebih lama dan tua tingkat komitmennya lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum lama bekerja dan usianya masih muda. Jenis kelamin juga mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, karyawan perempuan cenderung lebih komit terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Pendidikan karyawan yang lebih rendah komitmennya lebih tinggi dari karyawan yang berpendidikan tinggi.

- b. Karakteristik peran, komitmen karyawan pada kategori ini lebih tinggi tingkat komitmennya pada karyawan yang jobnya diperkaya, rendah tingkat ambiguitasnya maupun konflik yang kemungkinan timbul.
- c. Karakteristik struktur, komitmen karyawan akan tinggi pada karyawan yang berada dalam organisasi yang desentralis dimana organisasi lebih melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan.
- d. Pengalaman kerja, pengalaman kerja yang menyenangkan seperti sikap positif antara kelompok kerja akan menimbulkan komitmen yang tinggi pada karyawan.

Menurut Steers (dalam Dessler 2012), komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor, yaitu:

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 kenaggitaan organisasi

Melihat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat disimpulkan beberapa hal yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu nilai-nilai yang tercermin dalam budaya organisasi yang merupakan landasan utama dalam membangun komitmen karyawan dimana perusahaan memiliki asumsi bahwa karyawan merupakan aset utama untuk mengembangkan perusahaan.

2.2.3 Dimensi Komitmen Organisasional

Menurut Meyer dan Allen (1991) dalam Puspitawati dan Riana (2014), merumuskan tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan tersebut.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
- 3) Komitmen normative (*normative commitment*) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Newstrom dan Davis (2002) dalam Istanto (2015), komitmen organisasi merupakan tingkat dimana individu memihak dan ingin secara *continue* berpartisipasi aktif dalam organisasi yang tercermin melalui karakteristik-karakteristik sebagai berikut:

- 1) Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi.

- 2) Kesiediaan untuk mengusahakan yang terbaik bagi organisasi.
- 3) Adanya keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rahmad (2017) Pengaruh factor personality terhadap komitmen organisasi karyawan pada PTPN V Perkebunan Nusantara Area Perawang	Variabel dependen: komitmen organisasi karyawan Variabel independen: pengaruh faktor personality	Regresi Linier Sederhana	Faktor pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PTPN V Perkebunan Nusantara Area Perawang
2.	Djamhur Hamid (2015) Pengaruh variabel personal, terhadap komitmen organisasional (studi pada karyawan perusahaan pada PT. Surya Agrolika (SAR))	Variabel dependen: komitmen organisasional Variabel independen: Variabel personal	Regresi Linier Sederhana	Variabel personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Surya Agrolika (SAR)
3.	Sih Darmi Astuti (2016) Pengaruh Model person-organization fit (P-O fit model) terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan	Variabel dependen: kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Variabel independen: model person-organization fit (P-O fit model).	Regresi linier sederhana	Model person-organization fit (P-O fit model) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan pemaparan diatas, maka terdapat kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Goldon Allport (2003)

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut “Diduga factor personality berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Karya Tama Bhakti Mulia yang beralamat di desa Bandur Picak kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.

3.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

a) Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah X (Factor Personality)

b) Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional ini merupakan salah satu bentuk sikap karyawan yang setelah bekerja tetapi sesuai dengan harapan dan keinginannya sehingga ia bekerja dengan giat dan sesuai dengan kepribadiannya.

Untuk lebih jelas mengenai operasional variabel, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Factor Personality (X) adalah faktor pribadi adalah pola kebiasaan seseorang yang dipengaruhi oleh lingkungan terdekat dalam menentukan pilihan, kemudian diekspresikan dalam suatu tindakan (Parimahua, 2005)	1. Kepribadian Dalam	<ul style="list-style-type: none"> • Honesty (kejujuran) • Discery (kerahasiaan) • Reliability (kehandalan) • Alertness (kesigapan) • Sensibility (penalaran) • Tactfulness (tanggung rasa) • Tidiness (kerapihan) • Adaptibility (penyesuaian diri) • Poised (ketenangan) • Courtesy (kesopansantunan) 	Ordinal
	2. Kepribadian Luar	<ul style="list-style-type: none"> • Kesehatan • Wiraga • Tampilan fisik dan keindahan 	Ordinal
Komitmen Organisasional (Y) adalah Menurut Alwi (2010) komitmen adalah suatu bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan (Alwi, 2014)	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan emosional anggota • Penyesuaian organisasi • Keterlibatan anggota • Efektif dalam organisasi • Kesadaran anggota • Merasa butuh dengan organisasi perusahaan • Tidak meninggalkan organisasi 	
	3. Komitmen Normatif	<ul style="list-style-type: none"> • Kenyaman dalam suatu organisasi • Menyamakan etika organisasi • Mampu menjaga nama organisasi 	

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja dibagian kantor pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia yang berjumlah 53 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yakni seluruh karyawan yang bekerja di bagian kantor pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia tersebut sebanyak 53 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data

primer ini di antaranya didapat dari data hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuisisioner oleh PT. Karya Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu.

2. Data Sekunder

Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet, dan dokumen-dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012). Adapun pedoman penilaian atau skor untuk angket questionnaire adalah sebagai berikut :

- | | |
|------------------------|-----|
| a. Sangat Setuju | = 5 |
| b. Setuju | = 4 |
| c. Cukup Setuju | = 3 |
| d. Tidak Setuju | = 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | = 1 |

3.6 Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keavalitan atau kesalahan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi dan sebaiknya bila tingkat vadilitas rendah maka instrument

tersebut kurang valid. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan α = 0.05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2012). Syarat sebuah instrument yang dinyatakan valid

1. Korelasi tiap faktor positif
2. Nilai korelasi tiap faktor melebihi 0,254

b. Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban jawaban tertentu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Spss memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha (α) (Ghozali, 2012). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,6$ (Nunnally dalam Ghozali, 2012).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data sampel. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual itu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisi grafik dan uji statistik (Ghozali, 2005). Uji

normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal probability plot (grafik plot). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2005). Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik F dan Uji Statistik T.

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Peneliti menggunakan alat bantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product And Service Solution* (SPSS) versi 26 yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasional

X = Factor Personality

b = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = *Error*

3. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1.

Bila nilai Adjusted R2 bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dan dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi pada sebuah variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil namun berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relative rendah karena adanya variasi yang besar diantara masing – masing sebuah pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

b. Uji T Parsial

Untuk menguji pengaruh *faktor personal* terhadap komitmen organisasional dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik f dan nilai koefisien determinasi. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2006).

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam pengaruh satu variabel independen (Ghozali, 2011). Untuk mengetahui tingkat signifikansi dapat dilakukan dengan menggunakan probabilitas value, yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak dan H_1 diterima). dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

berarti variabel bebas tidak pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (ho diterima dan hi ditolak).



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar

PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar merupakan perusahaan swasta yang didirikan Adimulya Group pada tahun 1999, berlokasi di Jalan Bangkinang tepat di Koto Kampar, Provinsi Riau dengan akta pendirian dari Notaris Hari Wibawa, SH Nomor 241/NTP/534.2/1999. Perusahaan ini didirikan atas dasar persetujuan Pemerintah Daerah Pekanbaru untuk mengembangkan perkebunan kelapa sawit di kawasan transmigrasi khususnya di Koto Kampar Bangkinang sekitarnya dengan sistem KKPA (Kredit Koperasi Primer untuk Anggota). Perusahaan ini bertujuan untuk menyelesaikan atau menjadi perantara program yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengurangi tingkat kemiskinan atau pengangguran di daerah tersebut dan bertujuan untuk memanfaatkan dan meminimalisir tanah atau lahan yang tidak terawatt oleh warga yang berada disana agar penggarapan lahan tersebut diambil alih oleh perusahaan yang memberikan kesepakatan dan pembagian hasil atas lahan-lahan warga yang bersangkutan.

Kegiatan perusahaan pada saat ini adalah mengembangkan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, sampai dengan tanggal 31 Desember 2012 luas area hak guna perusahaan 8.500 ha dan jumlah tersebut yang menjadi tanaman yang menghasilkan (TM). Pertama kali pada tahun 2001 adalah 4.500 ha, dan sisanya merupakan tanaman belum menghasilkan (TBM) hingga tahun 2003 semua tanaman sudah menjadi tanaman menghasilkan. Tanaman kelapa sawit yang di

budidayakan di perkebunan PT. Karya Tama Bhakti Mulia adalah jenis tanaman tenera (DxP), tenera adalah tanaman hasil persilangan antara dura dan pesifera.

Perusahaan Karya Tama Bhakti Mulia adalah pabrik kelapa sawit yang berdiri pada tahun 2001 dengan memiliki kapasitas pengolahan kelapa lebih dari 60 ton perjam. Pabrik ini dibangun jauh dari daerah permukiman warga dengan batas kebun yang dari kejauhan kelapa sawit berada. Hal ini bertujuan untuk menghindari pandangan negative yang akan terjadi kedepannya dari kegiatan pengolahan pabrik tersebut. Bangunan pabrik ini berada didaerah sekitar sumber air agar pengolahannya langsung dibersihkan dari sumber air.

4.2 Struktur Organisasi PT. Karya Tama Bhakti Mulia

Organisasi adalah badan usaha yang bergerak dari waktu ke waktu dan tidak ada berhentinya dari kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara sadar dan sudah terencana dan juga untuk meningkatkan keuntungan, dalam secara nyata dan jelas menjalankan maka diperlukan suatu organisasi kegiatannya. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut dapat dicapai dengan anggota atau perorangan tersebut telah mengetahui bidang kerja dan wajib memberikan pertanggungjawaban atas pekerjaannya itu dengan baik.

Penyusunan organisasi dan manajemen fungsi yang untuk mencapai usaha dibutuhkan pengembangan ini. Struktur organisasi perusahaan yang terpadu dengan pabrik pengelolaannya dan operasional berdasarkan pada sesuai dengan ruang lingkup dan kegiatan proyek besar.

Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar masing-masing karyawan atau kepala bagian mempunyai tugas yang berbeda-beda dan sesuai menurut departemen masing-masing. Disamping itu, keanekaragaman tugas tersebut terpusat pada apa yang telah ditetapkan dalam anggaran PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar, bahkan antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya harus saling memegang prinsip untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

Jadi perusahaan mempunyai garis wewenang dan pertanggung jawaban yang jelas diantara bagian-bagian yang ada. Adapun uraian dari masing-masing bagian dalam rincian tugas operasional dari dewan direksi perusahaan ini meliputi:

1. Mempersiapkan dan mengusulkan rencana tahunan berupa rencana anggaran biaya tahunan.
2. Mengatur pembinaan dan mengalokasikan serta penyaluran pembiayaan.
3. Menentukan kebijakan / pengarahannya baik yang bersifat umum maupun khusus, menyelenggarakan pengendalian kualitas pelaksanaan kegiatan proyek fisik maupun keuangan.
4. Menetapkan susunan personalia dan mengukuhnya dengan menerbitkan surat keputusan.
5. Bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan dan berhasilnya rencana proyek fisik maupun keuangan.
6. Menerima, menilai dan pertanggung jawaban pelaksanaan fisik dan keuangan dari pelaksanaan lapangan.

Adapun struktur organisasi pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar dapat dilihat pada dibawah ini :

4.3 Tugas dan Wewenang Jabatan PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar

Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah tugas dan wewenang masing-masing bagian antara lain :

1. Mill manager

Mill manager memiliki wewenang dan tanggung jawab antara lain sebagai berikut :

- a. Mempunyai garis komando langsung terhadap bawahannya.
- b. Menganalisa penyusunan anggaran belanja tahunan dan dokumen keuangan.
- c. Menandatangani permintaan material sesuai program kerja yang dibutuhkan.

2. Askep

Mempunyai tugas pokok mengelola kegiatan bidang tanaman yang diunit kerjanya yang teknis lapangan serta pengawasan meliputi perencanaan, produksi, pengelolaan sehingga tercapai dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan produktifitas yang optimal oleh direksi yang diserahkan oleh administrasi.

3. Asst Tehnik

Mengelola prasarana sipil (bangunan, jembatan, dan saluran air) yang meliputi perencanaan, lapangan dan administrasi serta pengawasannya

untuk mencapai, pengelolaan tekni kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan direksi dan arahan administratur.

4. Asst Process

Asst proses ini adalah pekerjaan yang dilakukan untuk membantu mengontrol dan mengawasi pengolahan pabrik kelapa sawit sampai menjadi minyak kelapa sawit yang baik di konsumsi serta memenuhi persyaratan minyak yang murni. Asisten proses bertanggung jawab kepada maskep.

5. KTU

Mengelola bidang administrasi keuangan dan umum di unit kerjanya untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh direksi.

6. Assisten Laboratorium

Asisten laboratorium ini adalah bidang kerja yang terakhir atau proses terakhir yang bertujuan untuk mengukur kadar dan lemak dari buah sawit dan minyak yang telah diproses sehingga bahan kimia yang ada dalam sawit tersebut tidak masuk secara berlebihan dan bisa dikonsumsi oleh masyarakat dan sebagai bahan pembantu dalam memproses pembuatan minyak kelapa sawit.

4.4 Aktivitas Perusahaan

PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan dan industri pengolahan kelapa sawit, yang meliputi :

1. Berusaha untuk menjalankan perkebunan kelapa sawit

Didalam usaha ini memiliki dua divisi bidang usaha yaitu divisi kebun dan produksi. Kedua divisi ini sangat berhubungan dengan hasil panen yang digunakan untuk mengelola kebun, pembibitan, perawatan buah sawit dan pemanenan sawit. Dan hasil panen sawit ini yang berupa Tandan Buah Segar (TBS) kemudian diangkat ke divisi produksi untuk diolah menjadi minyak sawit.

2. Pengolahan industri kelapa sawit

Pengolahan industri yang dilakukan untuk mengolah dan mendapatkan minyak sawit yang sangat bermanfaat bagi kebutuhan sehari-hari untuk industri pangan yaitu yang kemudian menjadi bahan baku untuk menghasilkan minyak goreng, mentega. Proses pengolahan kelapa sawit menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Kernel* adalah sebagai berikut :

a. Pemanenan Kelapa Sawit

Pengolahan buah kelapa sawit diawali dengan proses pemanenan buah kelapa sawit. Untuk (CPO) dengan kualitas yang baik serta minyak yang tinggi, memperoleh hasil produksi pemanenan dilakukan berdasarkan kriteria panen (tanda matang panen) yaitu dapat dilihat dari jumlah brondolan dengan ditanah sedikitnya 5 buah yang lepas /jatuh (brondolan) dari randemen yang telah jatuh tandan yang beratnya kurang dari 10 kg. Cara yang telah ditentukan pemanenan buah sawit tersebut tidak boleh diganggu dan harus sesuai dengan tingkat standar buah itu sendiri dengan tujuan agar pohon yang sudah

dirawat dan ditanam tidak ada gangguan dari buah yang lain agar produktivitasnya semakin meningkat

b. Penerimaan Bahan Baku

Tandan Buah Segar (TBS) yang masuk pabrik mula-mula ditimbang dijembutan timbang untuk mengetahui jumlah berat TBS yang diterima oleh pabrik. Setelah ditimbang TBS dipindahkan ke loading ramp sebagai tempat penimbunan sementara dan pemindahan TBS kedalam lori sterilisasi.

c. Pengisian Buah ke Dalam Lori

Lori yang diisi penuh mengakibatkan oleh dengan buah yang akan diolah, pengisian yang baik jika lori dapat TBS sebanyak kapasitas memuat normal. Pengisian yang tidak penuh akan pengisian yang terlalu penuh alat sterilisasi atau penurunan kapasitas sebaliknya akan menyebabkan pintu ataupun pelat aus (wear plate) rusak atau buah jatuh kedalam sterilisasi.

d. Perebusan

Lori yang berisi TBS dimasukkan kedalam sterilizer untuk merebus buah selama ± 90 menit dengan mempergunakan uap dengan tekanan 3 kg/cm² dengan temperatur 135°C, perebusan ini bertujuan untuk :

- 1) Mempermudah brondolan buah sawit yang terdiri dari jenjangan
- 2) Mengaktifkan enzim yang terdapat dari sawit dan terjadinya proses hidrolisa tidak terjadi.

3) Menghindari proses ikatan kimia terputus sehingga (ALB) Asam Lemak Basah menjadi naik.

e. Pengkempaan

TBS yang telah direbus ditarik ke stasiun ini dengan menggunakan *haistringren* dan dituangkan ke dalam *Striprer Drum* yang tujuannya untuk, dan janjang yang terpisah diangkat *elevator* memisahkan brondolan ke dalam dari janjangnya dimasukkan *digester* untuk dilakukan pengadukan dan dengan *conveyor* dan pelumatan, setelah itu massa yang telah *Skrew Press* diaduk masuk ke dalam untuk dilakukan pengepresan dan hasilnya berupa minyak kasar atau CPO dan ampas *press* berupa campuran serat dan biji.

f. Pemurnian Minyak

Minyak kasar hasil pengepresan dialirkan melalui talang masuk ke untuk mengurangi kotoran memisahkan pasir dan lumpur, *sandrap tank* untuk selanjutnya masuk ke *vibro sparator* dan minyak terkumpul dalam minyak *cruid oil tank*, selanjutnya dipompa ke *vertical continious clariver tank* untuk mengutip minyak dan alat untuk mengutip disebut *skimer*, dari alat tersebut diperoleh dua hasil, yaitu :

1) Minyak yang dihasilkan masuk ke dalam *oil tank*, untuk selanjutnya dimasukkan ke dalam *oil furi fier* untuk mengurangi kadar airnya, dan selanjutnya dipindahkan ke dalam *vacum driver* untuk seterusnya dipompakan ke dalam tangki timbun (*storage tank*).

2) *Sludge* (sisa campuran lumpur minyak) yang dihasilkan dialirkan kedalam *sludge tank* yang kemudian diolah kedalam *sluge sparator*.

g. Pengutipan Inti

Ampas *press* berupa serat dan biji diangkut melalui *cake breaker conveyour* masuk kedalam *deperi carrper* untuk memisahkan serat dan biji, digunakan sebagai bahan bakar *boiler* sedangkan biji masuk ke *nut polishing* yang fungsinya memecahkan *drum* selanjutnya serat yang terpisah ke *nut hopper*, kemudian diolah ke *riple mill* cangkang kelapa sawit, sehingga terpisah antara cangkang dan inti, selanjutnya campuran cangkang dan inti dipisahkan dari inti (*cernel*). Cangkang yang terpisah untuk dimasukkan kedalam bahan bakar *boiler* dan *kernel kernel silo* untuk dilakukan pengeraman, selanjutnya inti siap dimasukkan kedalam gudang.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

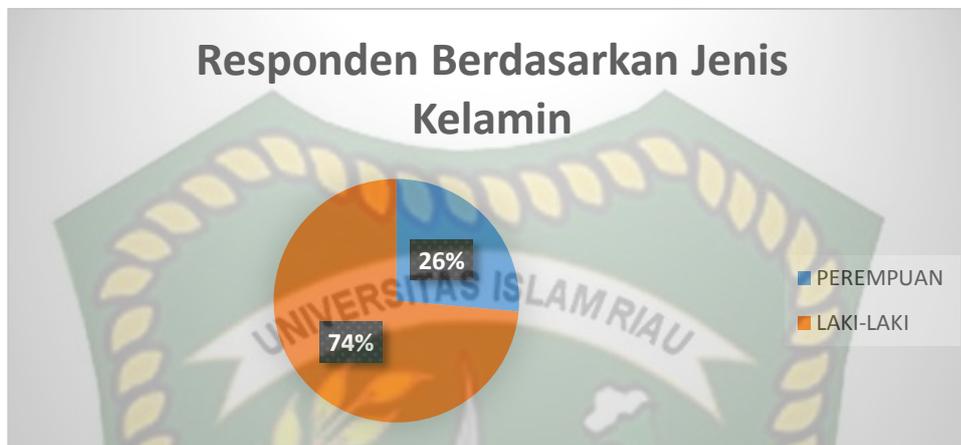
5.1 Identitas Responden

Identitas responden merupakan salah satu penilaian responden kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan keberdayaan yang dibandingkan dengan baik. Dan dengan penilaiannya tersebut juga akan memberikan pertimbangan kepada peneliti. Identitas responden yang diteliti ialah jenis kelamin, usia, penghasilan perbulan dan masa kerja. Untuk menjelaskan identitas responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden merupakan salah satu penilaian dari peneliti kepada responden atau karyawan pada sebuah perusahaan. Dengan adanya bentuk penilaian jenis kelamin akan mempertimbangkan dari segi mana orang yang bekerja pada perusahaan tersebut. Untuk melihat jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Gambar 5.1
Jenis Kelamin Responden



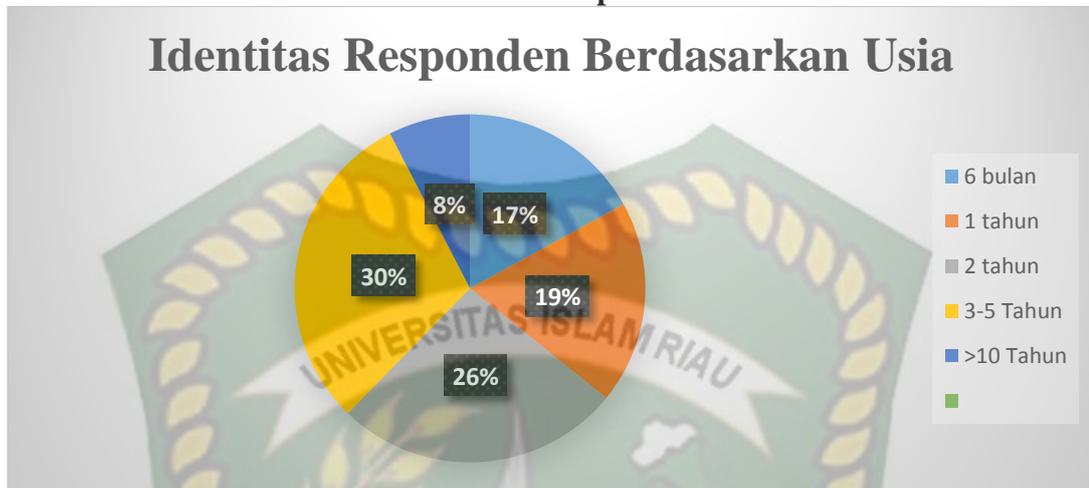
Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jenis kelamin responden yang berjumlah 53 orang responden. responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 39 orang atau 74%. Dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang atau 26%. Jadi dapat disimpulkan jenis kelamin responden ialah laki-laki yang berjumlah 39 orang atau 74%. Hal ini disebabkan karena untuk bekerja pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia ini membutuhkan lebih banyak karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

5.1.2 Usia Responden

Usia merupakan salah satu penilaian peneliti kepada responden untuk melihat secara langsung dari usia mana yang bekerja pada sebuah perusahaan tersebut. Dengan adanya penilaian usia tersebut maka peneliti ingin membandingkan dari segi usia mana yang bekerja pada perusahaan tersebut. Untuk melihat usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Gambar 5.2
Usia Responden



Sumber: Data Penelitian, 2020

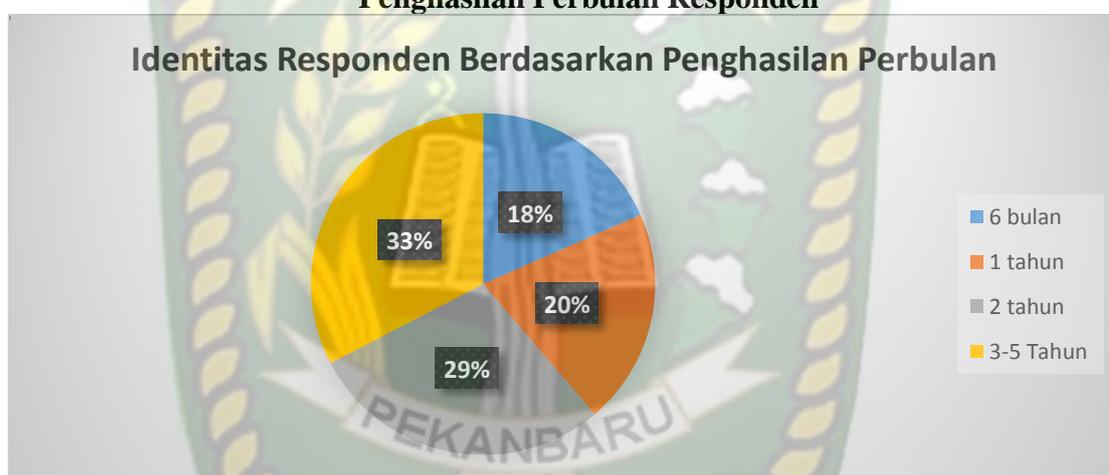
Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 53 orang. Responden yang berusia 20-25 tahun berjumlah 10 orang atau 19%. Responden yang berusia 26-30 tahun berjumlah 9 orang atau 17%. Responden yang berusia 31-35 tahun berjumlah 14 orang atau 26%. Responden yang berusia 36-40 tahun berjumlah 12 orang atau 22%, responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 7 orang atau 13%. Dan responden yang berusia >50 tahun berjumlah 1 orang atau 2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah yang berusia 31-35 tahun yang berjumlah 14 orang atau 26%. Hal ini disebabkan bahwa perusahaan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia ini memiliki karyawan dengan usia yang sangat produktif agar mampu bekerja dengan tingkat kegairahan yang tinggi.

5.1.3 Penghasilan Perbulan Responden

Penghasilan perbulan adalah sesuatu yang dinilai oleh peneliti kepada responden untuk meninjau dan memahami bagaimana ia berpenghasilan dalam sebulan. Karena penghasilan atau gaji yang diberikan perusahaan agar ia berkomitmen dengan perusahaan tersebut. Untuk melihat penghasilan perbulan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Penghasilan Perbulan Responden



Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan penghasilan perbulan yang berjumlah 54 orang. Responden yang berpenghasilan Rp. 1.000.000- 1.500.000 ialah berjumlah 14 orang atau 26%. Responden yang berpenghasilan Rp. 2.000.000- 3.500.000 ialah berjumlah 19 orang atau 36%. Responden yang berpenghasilan Rp. 4.000.000- 5.000.000 ialah berjumlah 13 orang atau 25%. Dan responden yang berpenghasilan Diatas Rp. 5.000.000 ialah berjumlah 7 orang atau 13%.

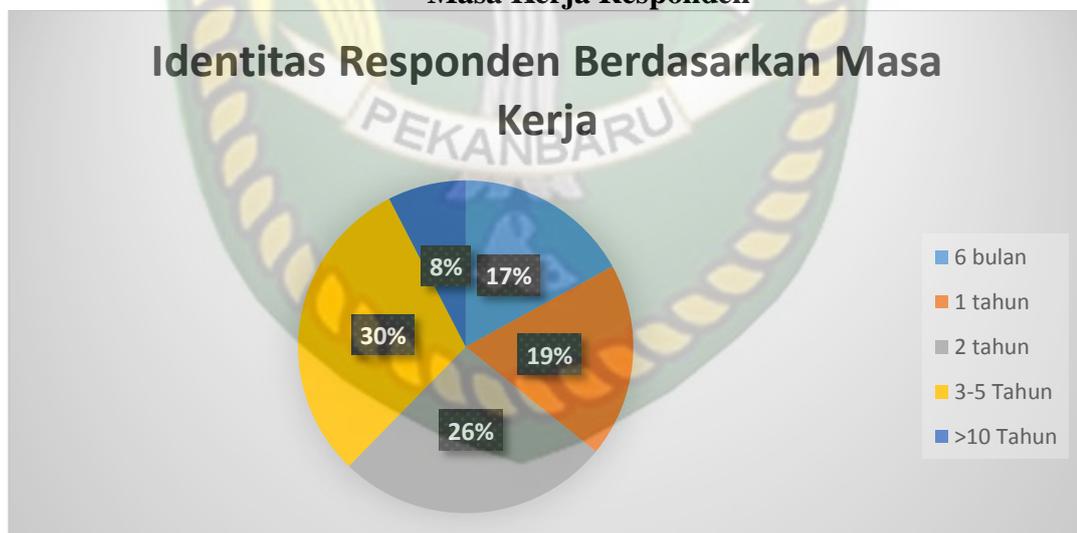
Jadi dapat disimpulkan bahwa identitas responden dalam penelitian ini ialah bermayoritas memiliki penghasilan Rp. 2.000.000- 3.500.000 yang

berjumlah 19 orang. Hal ini disebabkan bahwa dengan penghasilan yang tinggi oleh perusahaan beriklan akan mampu meningkatkan kinerja dan mempertahankan komitmennya selama bekerja pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar.

5.1.1 Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan salah satu penilaian peneliti kepada responden untuk membandingkan masa kerja dengan penilaian yang jelas dan berbentuk akan meningkatkan serta mempertahankan kinerjanya pada sebuah perusahaan. Dengan menilai masa kerja juga akan dapat membandingkan bentuk dan kriterianya selama bekerja. Untuk melihat masa kerja responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Masa Kerja Responden



Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui masa kerja responden yang berjumlah 53 orang. Responden yang bermasa kerja 6 bulan berjumlah 9 orang atau 17%. Responden yang bermasa kerja 1 tahun berjumlah 10 orang atau 19%. Responden yang bermasa kerja 2 tahun berjumlah 14 orang atau 26%. Responden yang

bermasa kerja 3-5 tahun berjumlah 16 orang atau 30%. Responden yang bermasa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 4 orang atau 8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 3-5 tahun yang berjumlah 16 orang. Hal ini disebabkan bahwa masa kerja yang lama akan mampu mempertahankan komitmennya pada sebuah perusahaan.

5.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas ini merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid akan berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 1 = 53 - 1 = 52$ ialah 0,224. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas Data

Variabel	Pearson Correaltion	Rtabel	Keterangan
Personality1	0,977	0,224	Valid
Personality2	0,973	0,224	Valid
Personality3	0,973	0,224	Valid
Personality4	0,938	0,224	Valid
Personality5	0,979	0,224	Valid
Personality6	0,962	0,224	Valid
Personality7	0,960	0,224	Valid
Personality8	0,968	0,224	Valid
Personality9	0,970	0,224	Valid
Personality10	0,976	0,224	Valid
Personality11	0,968	0,224	Valid

Personality12	0,978	0,224	Valid
Personality13	0,958	0,224	Valid
Komitmen1	0,972	0,224	Valid
Komitmen2	0,983	0,224	Valid
Komitmen3	0,967	0,224	Valid
Komitmen4	0,967	0,224	Valid
Komitmen5	0,966	0,224	Valid
Komitmen6	0,952	0,224	Valid
Komitmen7	0,966	0,224	Valid
Komitmen8	0,983	0,224	Valid
Komitmen9	0,953	0,224	Valid
Komitmen10	0,968	0,224	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2020

Dari tabel diatas merupakan uji validitas pada variabel factor personality dan komitmen organisasi pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kamar yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,224. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa keseluruhan dari item pernyataan variabel factor personality dan komitmen organisasi memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghazali, (2012) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable

atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Factor Personality (X)	0,993	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,991	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas factor personality (X) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,993 > 0,60$), dan begitu juga dengan uji reliabilitas variabel komitmen organisasi lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,991 > 0,60$). Artinya semua keseluruhan item pada variabel factor personality dan komitmen organisasi dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Factor Personality (X) Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu

Personality merupakan salah satu artian yaitu kepribadian yang dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaikan suatu masalah dengan keadaan tertentu yang akan menunjang kinerjanya. Dengan adanya kepribadian yang baik dan kepribadian yang baik maka akan memberikan kenyamanan kepada orang lain dan dirinya sendiri. Kepribadian yang mampu membawa dirinya mendapatkan timbal balik

dari orang lain. Kepribadian merupakan sifat positif dan negative manusia yang dapat memberikan daya dan upaya yang mampu mengembangkan dirinya untuk orang lain dan dirinya sendiri. Personality dapat timbul dari pengaruh lingkungan yang menciptakan dirinya seperti apa dan bagaimana dan cara ia menyelesaikan serta mengambil keputusan dengan baik dan sejalan. Dalam suatu perusahaan yang memperkerjakan banyak karyawan, harus mampu menilai dan mengevaluasi kepribadian dan sifat karyawannya itu sendiri agar kedepannya nanti karyawan yang kita miliki sejalan dengan tujuan perusahaan kita.

Untuk melihat dan menjelaskan factor personality dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Karya Tama Bhakti Memiliki Sifat Yang Jujur Setiap Melakukan Pekerjaan

Jujur adalah sifat yang paling utama dalam melakukan setiap kegiatan yang membutuhkan sikap keterbukaan untuk seseorang yang akan memberikan kepaiwaan yang jelas dan bermanfaat. Dengan sikap keterbukaan ini akan memperlihatkan daya dan upaya nya dengan keterbukaan tersebut. Maka akan memberikan kepercayaan kepada orang lain atas dirinya sendiri dan tidak merugikan orang lain. Dengan pekerjaan yang mudah dan kesifatjujuran dari karyawan juga akan membantuk karyawan tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Karya Tama Bhakti memiliki sifat yang jujur setiap melakukan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Karya Tama Bhakti
Memiliki Sifat Yang Jujur Setiap Melakukan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	30
2	Setuju	26	49
3	Cukup Setuju	11	20,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	53	100,0

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Karya Tama Bhakti memiliki sifat yang jujur setiap melakukan pekerjaan yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 30%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 49%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 20,7%, responden yang menjawab cukup setuju tersebut ia masih bermasa kerja 6 bulan dan berusia 23 tahun sehingga ia masih kurang dewasa untuk melakukan pekerjaan dengan jujur.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang menjawab mengenai karyawan PT. Karya Tama Bhakti memiliki sifat yang jujur setiap melakukan pekerjaan ialah setuju yang berjumlah 26 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini harus memiliki dan menanamkan sifat jujur selama bekerja dan hal ini yang akan membuat karyawan saling berinteraksi dengan baik satu sama lain.

2. Karyawan Selalu Menjaga Rahasia Dan Privasi PT. Karya Tama Bhakti Mulia

Privasi merupakan salah satu bentuk hal yang harus dijaga dan tidak akan diumbar dengan orang lain dan menjaga keprivasian tersebut sesuatu yang harus di jaga dan tidak boleh diceritakan ke orang lain karena akan merugikan orang lain. Bagi perusahaan kejagaan rahasia dan privasi merupakan hal yang sangat umum harus dijaga dengan baik baik agar tidak terjadi percekocokan yang melibatkan antar dua karyawan yang saling merugikan perusahaan nantinya. Dengan hal ini maka menjaga privasi dan menjaga rahasia harus dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu menjaga rahasia dan privasi PT. Karya Tama Bhakti Mulia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Menjaga Rahasia Dan Privasi PT. Karya Tama Bhakti

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	22,6
2	Setuju	23	43,3
3	Cukup Setuju	18	33,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	53	100,0

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu menjaga rahasia dan privasi PT. Karya Tama Bhakti yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 22,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau

43,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 33,9%, dan karyawan yang menjawab cukup setuju tersebut disebabkan ia masih memiliki masa kerja 3 bulan, sehingga ia kurang memahami dan menjaga kerahasiaan perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai mengenai karyawan selalu menjaga rahasia dan privasi PT. Karya Tama Bhakti ialah setuju yang berjumlah 23 orang. Hal ini disebabkan karyawan pada perusahaan ini tidak pernah mengumbar rahasia antar karyawan dan tidak pernah mengumbar rahasia perusahaan.

3. Karyawan Selalu Handal Dalam Bekerja Baik Didalam maupun Diluar Perusahaan

Handal merupakan salah satu bentuk sikap yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mendapatkan sikap yang baik dan dapat diterima oleh perusahaan dan khalayak public. Dengan adanya kehandalan tersebut maka akan mempergunakan dan akan bermanfaat bagi perusahaan demi menjaga kualitas perusahaan tersebut. Dari adanya bentuk penilaian dengan kehandalan karyawan baik didalam maupun diluar haruslah berjalan dengan efektif.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu handal dalam bekerja baik didalam maupun diluar perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Handal Dalam Bekerja Baik Didalam maupun Diluar Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	32
2	Setuju	11	20,7
3	Cukup Setuju	13	24,5
4	Tidak Setuju	12	22,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	53	100,0

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu handal dalam bekerja baik didalam maupun diluar perusahaan yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 32%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 20,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 24,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 12 orang atau 22,6%. Karyawan yang menjawab tidak setuju tersebut dikarenakan ia masih berusia 20 tahun.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan selalu handal dalam bekerja baik didalam maupun diluar perusahaan ialah sangat setuju yang berjumlah 17 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti selalu bekerja dengan semangat ketika ada pekerjaan yang mendadak diluar perusahaan.

4. Karyawan Sigap Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Dan Tugas Yang Mendadak

Kesigapan merupakan sikap yang harus dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dari adanya kesigapan tersebut akan membentuk sikap yang bermental kuat dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketidakklaian yang secara langsung dengan secara nyata. Kesigapan karyawan akan memudahkan karyawan untuk mengembangkan kualitas perusahaan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan sigap dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang mendadak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Sigap Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Dan Tugas Yang Mendadak

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	20,7
2	Setuju	19	35,8
3	Cukup Setuju	23	43,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	53	100,0

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan sigap dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang mendadak yang berjumlah 53 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang atau 20,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 35,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 23 orang atau 43,3% responden yang menjawab cukup setuju ini dikarenakan masih bermasa kerja

kurang dari 1 tahun sehingga ia masih belum memahami dengan tepat bagaimana kesigapan tugas dari perusahaan

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan sigap dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang mendadak ialah cukup setuju yang berjumlah 23 orang. Hal ini disebabkan karena karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia kurang sigap dalam menyelesaikan pekerjaan baik yang mendadak ataupun yang harus disiapkan dengan cepat.

5. Nalar Setiap Karyawan PT. Karya Tama Bhakti Mampu Meningkatkan Kualitas Perusahaan

Nalar merupakan salah satu hasil pemikiran dan ide pemikiran yang mampu merubah pola dan meningkatkan kualitas perusahaan. Dengan nalar yang jelas dan efektif maka akan mengubah pola pikir dan pandangan dari sifat yang mengembangkan perusahaan kerah yang lebih baik. Dalam suatu perusahaan harus memiliki karyawan yang mampu mengembangkan ide dan nalarnya dalam kemajuan perusahaan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai nalar setiap karyawan PT. Karya Tama Bhakti mampu meningkatkan kualitas perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Nalar Setiap Karyawan PT. Karya Tama Bhakti Mampu Meningkatkan Kualitas Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	32
2	Setuju	24	45,2
3	Cukup Setuju	12	22,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	53	100,0

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai nalar setiap karyawan PT. Karya Tama Bhakti mampu meningkatkan kualitas perusahaan yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 32%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 45,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 22,6% dikarenakan ia masih bermasa kerja kurang dari 2 tahun sehingga ia masih kurang menyampai ide dan nalar dalam kemajuan perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai nalar setiap karyawan PT. Karya Tama Bhakti mampu meningkatkan kualitas perusahaan ialah setuju yang berjumlah 24 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan selalu meningkatkan pengetahuan agar nalar yang ia miliki dapat memajukan kualitas perusahaan.

6. Antar Sesama Karyawan Saling Tenggang Rasa Dan Bekerjasama

Kerja sama merupakan salah satu kinerja kelompok dalam suatu perusahaan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat dengan memiliki kelompok yang sangat memperhitungkan berbagai macam manfaat agar tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat dikerjakan dengan secara bersama-sama. Dari adanya kerjasama dan saling tenggang rasa antar karyawan maka akan memudahkan kinerja dan hasil kerja yang memuaskan serta akan mampu mempertahankan komitmen karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai antar sesama karyawan saling tenggang rasa dan bekerjasama dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Antar Sesama Karyawan Saling
Tenggang Rasa

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	26
2	Setuju	24	45
3	Cukup Setuju	10	18,8
4	Tidak Setuju	5	9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	53	100,0

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai antar sesame karyawan saling tenggang rasa yang berjumlah 53 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 26%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 45%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 18,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 9%, dikarenakan ia masih bermasa kerja 3 bulan sehingga ia kurang mampu bersifat tenggang rasa dengan karyawan yang lainnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai antar sesame karyawan saling tenggang rasa ialah setuju yang berjumlah 24 orang. Hal ini disebabkan karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti ini saling bertenggang rasa dan saling bekerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

7. Karyawan Pada PT. Tama Bhakti Selalu Bekerja Dengan Rapi Dan Teliti

Kerapian dan ketelitian juga harus dibenahi dalam diri karyawan yang bekerja pada perusahaan. Dengan adanya kerapian dan ketelitian yang akan berjalan dengan baik maka akan mampu meningkatkan kualitas perusahaan. Yang sejalan dan searah dengan kemampuan yang rapi dan teliti. Teliti adalah salah satu aspek

yang dipentingkan dan diperlukan untuk perusahaan agar menyelesaikan dengan perusahaan yang maju dan berkembang. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu bekerja dengan rapi dan teliti dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Tama Bhakti
Selalu Bekerja Dengan Rapi Dan Teliti

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	30
2	Setuju	19	35,8
3	Cukup Setuju	18	33
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	53	100,0

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu bekerja dengan rapi dan teliti yang berjumlah 53 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 30%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 35,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 33%, hal ini dikarenakan ia masih berusia kurang dari 25 tahun sehingga ia masih belum terlalu teliti dalam bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Tama Bhakti selalu bekerja dengan rapi dan teliti ialah setuju yang berjumlah 19 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu teliti dalam bekerja dan mampu menyeimbangkan kerapian dan tugas perusahaan dengan baik.

8. Karyawan Pada PT. Tama Bhakti Mampu Menyesuaikan Diri Dengan Lingkungan Yang Baru

Lingkungan merupakan salah satu aspek atau komponen kerja yang harus dilakukan dan disesuaikan dengan kondisi dan situasi dari sebuah lingkungan yaitu perusahaan. Karyawan yang mampu berkomunikasi dengan baik dan berinteraksi dengan karyawan yang lain ia akan mampu juga menyesuaikan diri dengan lingkungan yang barunya. Dengan adanya karyawan yang mampu menyesuaikan diri maka ia akan mampu ditempatkan di tempat mana pun yang diinginkan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Tama Bhakti Mampu Menyesuaikan Diri Dengan Lingkungan Yang Baru

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	28
2	Setuju	16	30
3	Cukup Setuju	8	15
4	Tidak Setuju	4	7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	53	100,0

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 28%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 30%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang

atau 15%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 7%, hal ini dikarenakan ia berjenis kelamin perempuan sehingga ia masih sulit untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru ialah setuju yang berjumlah 16 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan selalu berkomunikasi dengan baik dan ia mampu menyesuaikan dirinya dengan lingkungan yang barunya dan lingkungan baru tersebut membuat ia nyaman.

9. Karyawan Pada PT. Tama Bhakti Selalu Bekerja Dengan Tenang

Ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja akan memberikan kemudahan dan lingkungan kerja yang baik, sifat karyawan dalam bekerja dengan tenang akan membuat kondisi perusahaan akan sejalan dengan prinsip dari anggota secara keseluruhan. Jika karyawan yang bekerja tersebut tenang dan selalu dengan kenyamanan yang baik maka akan menciptakan kondisi lingkungan perusahaan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu bekerja dengan tenang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Tama Bhakti
Selalu Bekerja Dengan Tenang

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	28	52,8
2	Setuju	17	32
3	Cukup Setuju	8	15
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	53	100,0

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu bekerja dengan tenang yang berjumlah 53 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 52,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 32%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 15%, dikarenakan karyawan tersebut masih bermasa kerja 3 bulan sehingga ia masih belum sesuai dengan pekerjaan dengan tenang.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu bekerja dengan tenang ialah sangat setuju yang berjumlah 28 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu bekerja dengan tenang.

10. Karyawan Pada PT. Tama Bhakti Selalu Sopan Santun Dalam Berkomunikasi Antar Sesama Karyawan

Kesopan santunan seseorang akan dinilai bahwa kepribadian yang ada dalam diri seseorang mampu diberikan kenyamanan dan kemudahan orang lain, komunikasi yang baik akan memberikan kesamaan privasi dan perinteraksian yang sejalan dengan prinsip karyawan yang lainnya. Komunikasi yang baik dan jelas antar sesama karyawan dapat memberikan komitmen kerja yang baik dan dengan komunikasi yang searah dan sejalan maka akan memberikan penciptaan kualitas perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu sopan dalam berkomunikasi antar sesama karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Tama Bhakti
Selalu Sopan Santun Dalam Berkomunikasi Antar Sesama Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	47
2	Setuju	19	35,8
3	Cukup Setuju	9	16,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	53	100,0

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu sopan santun dalam berkomunikasi antar sesama karyawan yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 47%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 35,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 16,9%, hal ini dikarenakan bahwa ia masih berusia 22 tahun.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu sopan santun dalam berkomunikasi antar sesama karyawan ialah sangat setuju yang berjumlah 25 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan selalu berkomunikasi aktif dan berinteraksi dengan baik dan sopan santun dari seluruh sesama karyawan.

11. Karyawan PT. Tama Bhakti Selalu Menjaga Kesehatan Agar Bekerja Dengan Efektif

Kesehatan yang baik dan jelas maka akan memberikan kemudahan dan kenyamanan dengan antar sesama karyawan yang baik dan efektif. Dengan adanya kesehatan yang terjaga akan menciptakan kondisi dan suasana yang kondusif dengan kesehatan yang baik, dan dengan kesehatan yang baik dan efektif akan memudahkan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan lancar. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Tama Bhakti selalu menjaga kesehatan agar bekerja dengan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Tama Bhakti
Selalu Menjaga Kesehatan Agar Bekerja Dengan Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	37,7
2	Setuju	19	35,8
3	Cukup Setuju	14	26,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	53	100,0

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu menjaga kesehatan agar bekerja dengan efektif yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 37,7%, karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 35,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 26,4%, hal ini dikarenakan ia sudah berusia diatas 40 tahun, sehingga ia kurang bekerja dengan efektif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu menjaga kesehatan agar bekerja dengan efektif ialah sangat setuju yang berjumlah 20 orang. Hal ini disebabkan karyawan selalu menjaga kesehatan dan bekerja dengan efektif sehingga karyawan selalu aktif dalam bekerja.

12. Karyawan PT. Tama Bhakti Selalu Berolahraga Dan Menjadikan Badan Sehat Bugar

Olahraga adalah salah satu bentuk kebugaran diri dan kesesuaian yang baik dan akan memberikan badan sehat dan yang membuat karyawan bekerja dengan efektif dan tidak ada penghambat dalam bekerja pada sebuah perusahaan. Dengan olahraga yang sejalan dan tidak hanya bekerja terus menerus pasti ada dalam suatu waktu untuk selalu berolahraga agar tubuh juga sehat bugar. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Tama Bhakti selalu berolahraga dan menjadikan badan sehat bugar dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Tama Bhakti
Selalu Berolahraga Dan Menjadikan Badan Sehat Bugar

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	33,9
2	Setuju	21	39,6
3	Cukup Setuju	10	18,8
4	Tidak Setuju	4	7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	53	100,0

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu berolahraga dan menjadikan badan sehat bugar yang

berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 33,9%. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 33,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 39,6%. karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 18,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 7%, hal ini dikarenakan ia berusia diatas 35 tahun dan ia masih kurang berolahraga dengan rutin.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu berolahraga dan menjadikan badan sehat bugur ialah setuju yang berjumlah 21 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan selalu menjaga kebugaran tubuh dengan berolahraga pada setiap hari libur.

13. Karyawan Pada PT. Tama Bhakti Selalu Memperhatikan Penampilan Fisik Agar Terlihat Indah

Penampilan yang baik dan indah akan memberikan kesan yang menarik bagi pekerja atau karyawan dengan orang lain dan memberikan penampilan fisik yang dapat membentuk sifat dan kebibadian yang menawan. Dengan adanya penampilan yang indah akan memberikan lingkungan yang nyaman dan keindahan yang dapat menciptakan kesan yang bewarna pada perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu memperhatikan penampilan fisik agar terlihat indah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Tama Bhakti
Selalu Memperhatikan Penampilan Fisik Agar Terlihat Indah

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	22,6
2	Setuju	17	32
3	Cukup Setuju	18	33,9
4	Tidak Setuju	6	11,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	53	100,0

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Tama Bhakti selalu memperhatikan penampilan fisik agar terlihat indah yang berjumlah 53 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 22,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 32%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 33,9%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 11,3%, dikarenakan ia berusia diatas 30 tahun dan tidak mementingkan penampilan selama karyawan tersebut bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Tama Bhakti selalu memperhatikan penampilan fisik agar terlihat indah ialah cukup setuju yang berjumlah 18 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan pada perusahaan tersebut kurang memperhatikan keindahan dan penampilan dengan baik.

Tabel 5.20
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Factor Personality (X) Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia

Variabel Factor Personality	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Karyawan PT. Tama Bhakti memiliki sifat yang jujur setiap melakukan pekerjaan	16	26	11	0	0	217
Bobot Nilai	80	104	33	0	0	
Karyawan selalu menjaga rahasia dan privasi PT. Tama Bhakti	12	23	18	0	0	206
Bobot Nilai	60	92	54	0	0	
Karyawan selalu handal dalam bekerja baik didalam maupun diluar perusahaan	17	11	13	12	0	192
Bobot Nilai	85	44	39	24	0	
Karyawan sigap dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang mendadak	11	19	23	0	0	200
Bobot Nilai	55	76	69	0	0	
Nalar setiap karyawan PT. Tama Bhakti mampu meningkatkan kualitas perusahaan	17	24	12	0	0	217
Bobot Nilai	85	96	36	0	0	
Antar sesama karyawan saling tenggang rasa dan bekerjasama	14	24	10	5	0	206
Bobot Nilai	70	96	30	10	0	
Karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu bekerja dengan rapi dan teliti	16	19	18	0	0	210
Bobot Nilai	80	76	54	0	0	
Karyawan pada PT. Tama Bhakti mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru	15	16	8	4	0	171
Bobot Nilai	75	64	24	8	0	
Karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu bekerja dengan	28	17	8	0	0	232

tenang						
Bobot Nilai	140	68	24	0	0	
Karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu sopan santun dalam berkomunikasi antar sesama karyawan	25	19	9	0	0	228
Bobot Nilai	125	76	27	0	0	
Karyawan PT. Tama Bhakti selalu menjaga kesehatan agar bekerja dengan efektif	20	19	14	0	0	218
Bobot Nilai	100	76	42	0	0	
Karyawan PT. Tama Bhakti selalu berolahraga dan menjadikan badan sehat bugar	18	21	10	4	0	212
Bobot Nilai	90	84	30	8	0	
Karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu memperhatikan penampilan fisik agar terlihat indah	12	17	18	6	0	194
Bobot Nilai	60	68	54	12	0	
Total Skor						2.919
Skor Tertinggi						232
Skor Terendah						171
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Penelitian, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu bekerja dengan tenang yaitu dengan skor sebanyak 232. Dan yang paling rendah berada pada indikator karyawan pada PT. Tama Bhakti mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru dengan skor sebanyak 171.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$13 \times 5 \times 53 = 3.445$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$13 \times 1 \times 53 = 689$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

5

$$: \frac{3.445-689}{5}$$

$$: 551$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel factor personality pada PT.

Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 3.445- 2.894

Baik = 2.894- 2.292

Netral = 2.292- 1.741

Tidak Baik = 1.741- 1.190

Sangat Tidak Baik = 1.190- 639

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel factor personality pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia adalah sebesar 2.919. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 3.445- 2.894 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil tanggapan responden yaitu mayoritas responden pada factor personality yaitu kepribadian karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti memberika sikap yang dapat mempertahankan komitmen dan meningkatkan kualitas perusahaan, dengan sikapnya yang mampu berkomunikasi dengan baik antar sesama karyawan dan

karyawan tersebut mampu bekerja dengan tenang dan memberikan lingkungan yang baik.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu

Komitmen organisasi merupakan bentuk kesetiaan karyawan kepada perusahaannya. Komitmen yang baik akan memberikan sikap yang mampu menjaga dan keefektifan perusahaan selama karyawan tersebut bekerja. Dengan komitmen yang secara berkelanjutan akan meningkatkan kualitas perusahaan dari adanya bentuk yang membuat pencapaian dari segi yang mampu mengubah pandangan perusahaan dari komitmen yang dimiliki oleh karyawan pada sebuah perusahaan tersebut. Dengan adanya komitmen yang sejalan dengan prinsip perusahaan maka akan membina dan mengatur pelaksanaan kerja karyawan sejalan dengan kebijakan perusahaan. Untuk menjelaskan komitmen organisasi dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

1. Karyawan Pada PT. Tama Bhakti Selalu Menjaga Hubungan Emosional Antar Sesama Anggota

Emosional merupakan salah satu sikap yang dimiliki oleh setiap orang dan setiap karyawan. Jika emosional terjaga maka akan memberikan kondisi dan suasana yang menyenangkan agar dalam melakukan berbagai aktivitas yang pasti dan menjaga keaktifan emosional harus bergerak dengan efektif. Jika emosional tidak bisa dijaga dan tidak bisa diperbaiki maka karyawan yang lain pun tidak akan senang kerjasama dengan karyawan yang tidak memiliki emosional yang

stabil. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu menjaga hubungan emosional antar sesama anggota dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Tama Bhakti
Selalu Menjaga Hubungan Emosional Antar Sesama Anggota

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	32
2	Setuju	20	37,7
3	Cukup Setuju	11	20,7
4	Tidak Setuju	9	16,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	53	100,0

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu menjaga hubungan emosional antar sesama anggota yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 32%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 37,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 20,7%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 16,9%, hal ini dikarenakan ia masih berusia kurang dari 25 tahun sehingga ia tidak sering berkomunikasi dengan anggota lainnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu menjaga hubungan emosional antar sesama anggota ialah setuju yang berjumlah 20 orang. Hal ini disebabkan karena karyawan tersebut selalu menjaga hubungan emosional dengan baik antar sesama karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Karyawan Pada PT. Tama Bhakti Mampu Menyesuaikan Diri Dengan Organisasi Perusahaan

Penyesuaian diri yang pasti dan jelas akan memberikan dampak yang baik kepada semua aspek dari perusahaan, baik manajemen maupun karyawan dan pimpinan perusahaan. Dari penyesuaian tersebut akan menggantikan karyawan yang kurang memiliki komitmen jadi semangat untuk berkomitmen pada sebuah perusahaan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti mampu menyesuaikan diri dengan organisasi perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Tama Bhakti Mampu Menyesuaikan Diri Dengan Organisasi Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	54,7
2	Setuju	16	30
3	Cukup Setuju	8	15
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	53	100,0

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti mampu menyesuaikan diri dengan organisasi perusahaan yang berjumlah 53 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 54,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 30%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 15%, hal ini dikarenakan ia masih berpenghasilan kurang dari Rp.1.500.000 sehingga menyebabkan ia merasa terdiskriminasi dengan karyawan yang lainnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti mampu menyesuaikan diri dengan organisasi perusahaan ialah sangat setuju yang berjumlah 29 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu menyesuaikan diri dengan perusahaan dan cabang dari perusahaan ini yang bertujuan saling menjaga komitmen kerja.

3. Karyawan Pada PT. Tama Bhakti Selalu Terlibat Dalam Acara Dan Tugas Perusahaan

Keterlibatan dalam tugas dan pekerjaan perusahaan akan memberikan dampak yang mampu meningkatkan perusahaan kearah yang lebih baik. Karyawan yang selalu terlibat dalam acara dan tugas perusahaan, dengan tugas yang mendadak sekalipun karyawan diharuskan mampu memberikan keadaan yang tulus dan terlibat dalam setiap kinerja yang dilakukan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu terlibat dalam acara dan tugas perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Tama Bhakti
Selalu Terlibat Dalam Acara Dan Tugas Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	28,3
2	Setuju	18	33,9
3	Cukup Setuju	13	24,5
4	Tidak Setuju	7	13,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	53	100,0

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu terlibat dalam acara dan tugas perusahaan yang

berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 28,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 33,9%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 24,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 13,2%, hal ini dikarenakan bahwa karyawan tersebut masih berusia kurang dari 23 tahun sehingga ia kurang terlibat dalam acara perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu terlibat dalam acara dan tugas perusahaan ialah setuju yang berjumlah 18 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan dalam perusahaan ini selalu melibatkan banyak acara perusahaan baik didalam maupun diluar acara dan tugas perusahaan.

4. Karyawan Pada PT. Tama Bhakti Selalu Efektif Dalam Organisasi

Keefektifan dalam organisasi akan mencerminkan budaya yang mampu bergerak aktif dalam setiap tugas dan pekerjaan organisasi itu sendiri. Dengan keefektifannya tersebut lah akan memberdayakan kinerja dan segala hasil yang dicapai oleh karyawan untuk memperoleh sikap inisiatifnya dalam bekerja dan selama ia bekerja pada perusahaan tersebut. Dari adanya bentuk dan upaya yang selalu efektif dan selalu aktif dalam pelaksanaan kerja organisasi maka akan memberikan kemajuan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu efektif dalam organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Tama Bhakti
Selalu Efektif Dalam Organisasi

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	16,9
2	Setuju	26	49
3	Cukup Setuju	16	30
4	Tidak Setuju	2	3,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	53	100,0

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu efektif dalam organisasi yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 16,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 49%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 30%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 3,7%, hal ini dikarenakan ia berusia lebih dari 37 tahun sehingga ia kurang efektif dalam organisasi perusahaan ini.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu efektif dalam organisasi ialah setuju yang berjumlah 26 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan pada perusahaan ini sangat aktif dalam bekerja dan mengembangkan organisasi PT. Tama Bhakti Mulia Koto Kampar hulu ini.

5. Karyawan Pada PT. Tama Bhakti Sadar Dalam Melakukan Setiap Pekerjaan Dengan Teliti

Karyawan yang bekerja pada perusahaan diharuskan untuk bekerja dengan tingkat ketelitian untuk dapat memberikan nilai yang baik kepada kualitas kerja dan hasil kerjanya karyawan tersebut. Dari adanya pekerjaan yang dilakukan dengan teliti maka akan memberikan kesadaran karyawan yang lain untuk bekerja lebih teliti lagi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti sadar dalam melakukan setiap pekerjaan dengan teliti dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Tama Bhakti Sadar Dalam Melakukan Setiap Pekerjaan Dengan Teliti

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	41,5
2	Setuju	14	26,4
3	Cukup Setuju	17	32
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	53	100,0

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti sadar dalam melakukan setiap pekerjaan dengan teliti yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 41,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 26,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 32%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti sadar dalam melakukan setiap pekerjaan dengan teliti ialah sangat setuju yang berjumlah 22 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu mengutamakan ketelitian selama bekerja dan ketika terjadi ketidakteelitian maka karyawan yang lain akan menyadarinya.

6. Karyawan Pada PT. Tama Bhakti Tidak Pernah Merugikan Perusahaan Dan Butuh Dengan Perusahaan

Rugi adalah salah satu bentuk yang dapat memperburuk keadaan dan memperburuk situasi yang ada didalam diri perusahaan. Dengan adanya sikap yang merugikan dan sebagai salah satu pemicu kerugian seseorang maka akan memperburuk situasi dari perusahaan yang akan berimbas orang lain yang pada akhirnya akan merugikan seluruh aspek perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti tidak pernah merugikan perusahaan dan butuh dengan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Tama Bhakti Tidak Pernah Merugikan Perusahaan dan Butuh Dengan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	28,3
2	Setuju	19	35,8
3	Cukup Setuju	14	26,4
4	Tidak Setuju	5	9,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	53	100,0

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti tidak pernah merugikan perusahaan dan butuh dengan perusahaan yang berjumlah 53 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 28,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 35,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 26,4%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 9,4%, hal ini dikarenakan bahwa masa kerjanya masih 3 bulan dan masa training sehingga ia kurang memahami kebutuhan perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti tidak pernah merugikan perusahaan dan butuh dengan perusahaan ialah setuju yang berjumlah 19 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan jarang dan tidak mau merugikan perusahaan karena ia butuh dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan tersebut.

7. Karyawan Pada PT. Tama Bhakti Tidak Menunjukkan Sikap *Turn Over*

Intention

Turn over merupakan salah satu bentuk pernyataan karyawan untuk berlebihan dan keinginan untuk keluar karena tugas yang diberikan berlebihan dan tidak ada jeda waktu istirahat. Dengan adanya bentuk dan sikap yang nyata dan tidak menunjukkan turn over intention akan membentuk sikap yang baik dan mampu meningkatkan kualitas perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti tidak menunjukkan sikap turn over intention dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Tama Bhakti
Tidak Menunjukkan Sikap Turn Over Intention

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	11,3
2	Setuju	25	47
3	Cukup Setuju	19	35,8
4	Tidak Setuju	3	5,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	53	100,0

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti tidak menunjukkan sikap turn over intention yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 11,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 47%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 35,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 5,6%, hal ini dikarenakan ia masih bermasa kerja 2 bulan sehingga ia masih kurang memahami kategori yang ingin keluar dan berlebihan dengan tugas perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti tidak menunjukkan sikap turn over intention ialah setuju yang berjumlah 25 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan tidak pernah selalu bersikap yang berlebihan dalam menyelesaikan tugas karyawan.

8. Karyawan Selalu Nyaman Bekerja Di PT. Tama Bhakti

Kenyamanan dalam bekerja akan memberikan kemudahan dan memberikan dampak yang meningkatkan kualitas. Dan kenyamanan selama bekerja juga akan memberikan kondisi dan situasi selama bekerja. Dengan adanya kenyamanan dalam bekerja juga akan mempengaruhi kepribadian karyawan tersebut dalam

melakukan pekerjaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu nyaman bekerja di PT. Tama Bhakti dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Nyaman Bekerja Di PT. Tama Bhakti

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	32
2	Setuju	23	43,3
3	Cukup Setuju	13	24,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	53	100,0

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu nyaman bekerja di PT. Tama Bhakti yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 32%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 43,3% dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 24,5%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan selalu nyaman bekerja di PT. Tama Bhakti ialah setuju yang berjumlah 23 orang. Hal ini disebabkan karyawan selalu bekerja dengan efektif dengan alasan bahwa karyawan nyaman bekerja di perusahaan ini.

9. Karyawan Selalu Menyesuaikan Kode Etik PT. Tama Bhakti

Kode etik merupakan salah satu bentuk kebijakan perusahaan dalam bekerja dan menyesuaikan pekerjaan dengan prinsip kerjanya. Dari adanya pekerjaan yang dapat disesuaikan dengan kode etik maka akan menyeimbangkan

pekerjaan dengan kesesuaian kinerja karyawan tersebut dengan baik. Dengan kesesuaian kode etik dengan sikap karyawan maka akan memberikan komitmen kerja kepada seorang karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu menyesuaikan kode etik PT. Tama Bhakti dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Menyesuaikan Kode Etik PT. Tama Bhakti

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	49
2	Setuju	24	45
3	Cukup Setuju	3	5,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	53	100,0

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu menyesuaikan kode etik PT. Tama Bhakti yang berjumlah 53 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 49%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 45%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5,6%, hal ini dikarenakan ia masih bermasa kerja 2 bulan sehingga ia masih belum memahami kode etik perusahaan sepenuhnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan selalu menyesuaikan kode etik PT. Tama Bhakti ialah sangat setuju yang berjumlah 26 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan selalu menyeimbangkan hasil kerja sikap dan kode etik karyawannya.

10. Karyawan Selalu Menjaga Nama Baik PT. Tama Bhakti

Nama baik merupakan salah satu penjagaan yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dan setiap aspek perusahaan dalam menjaga nama dan kualitas perusahaan dengan baik. Dari adanya bentuk dan aspek penjagaan yang jelas dan efektif maka akan memberikan kemajuan yang jelas kepada seluruh karyawan dan stakeholder karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu menjaga nama baik PT. Tama Bhakti dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Menjaga Nama Baik PT. Tama Bhakti

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	39,6
2	Setuju	19	35,8
3	Cukup Setuju	13	24,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	53	100,0

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu menjaga nama baik PT. Tama Bhakti yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 39,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 35,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 24,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan selalu menjaga nama baik PT. Tama Bhakti ialah sangat setuju yang berjumlah 21

orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan yang sangat efektif dan selalu memberikan kenyamanan pada perusahaan tersebut.

Tabel 5.31
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Komitmen Organisasi (X) Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia

Variabel Komitmen Organisasional	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu menjaga hubungan emosional antar sesama anggota	17	20	11	9	0	216
Bobot Nilai	85	80	33	18	0	
Karyawan pada PT. Tama Bhakti mampu menyesuaikan diri dengan organisasi perusahaan	29	16	8	0	0	233
Bobot Nilai	145	64	24	0	0	
Karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu terlibat dalam acara dan tugas perusahaan	15	18	13	7	0	200
Bobot Nilai	75	72	39	14	0	
Karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu efektif dalam organisasi	9	26	16	2	0	201
Bobot Nilai	45	104	48	4	0	
Karyawan pada PT. Tama Bhakti sadar dalam melakukan setiap pekerjaan dengan teliti	22	14	17	0	0	166
Bobot Nilai	110	56	51	0	0	
Karyawan pada PT. Tama Bhakti tidak pernah merugikan perusahaan dan butuh dengan perusahaan	15	19	14	5	0	204
Bobot Nilai	75	76	43	10	0	
Karyawan pada PT. Tama Bhakti tidak menunjukkan sikap <i>Turn Over Intention</i>	6	25	19	3	0	193
Bobot Nilai	30	100	57	6	0	
Karyawan selalu nyaman bekerja di PT. Tama Bhakti	17	23	13	0	0	216
Bobot Nilai	85	92	39	0	0	
Karyawan selalu menyesuaikan kode etik PT. Tama Bhakti	26	24	3	0	0	235

Bobot Nilai	130	96	9	0	0	
Karyawan selalu menjaga nama baik PT. Tama Bhakti	21	19	13	0	0	220
Bobot Nilai	105	76	39	0	0	
Total Skor						1.868
Skor Tertinggi						235
Skor Terendah						166
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Penelitian, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator Karyawan selalu menyesuaikan kode etik PT. Tama Bhakti yaitu dengan skor sebanyak 235. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan pada PT. Tama Bhakti sadar dalam melakukan setiap pekerjaan dengan teliti dengan skor sebanyak 166.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$10 \times 5 \times 53 = 2.650$$

$$\text{Skor Minimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$$

$$10 \times 1 \times 53 = 530$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{2.650-530}{5}$$

5

$$: 424$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel factor personality pada PT.

Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 2.650- 2.226

Baik = 2.226- 1.802

Netral = 1.802- 1.378

Tidak Baik = 1.378- 954

Sangat Tidak Baik = 954- 530

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel komitmen organisasi pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia adalah sebesar 1.868. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.226- 1.802 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil tanggapan responden yaitu komitmen karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti selalu mempertahankan komitmen kerjanya sehingga menjaga nama baik perusahaan menjaga kode etik perusahaan secara konsisten.

5.5. Analisis Pengaruh Factor Personality Terhadap Komitmen Organisasi

Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

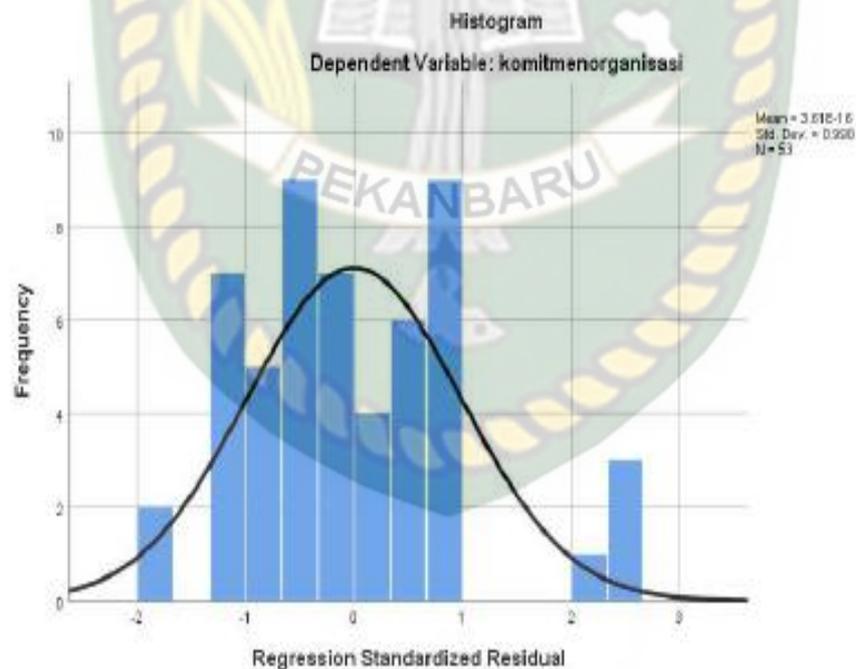
Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat

normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots.

Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- c. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- d. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

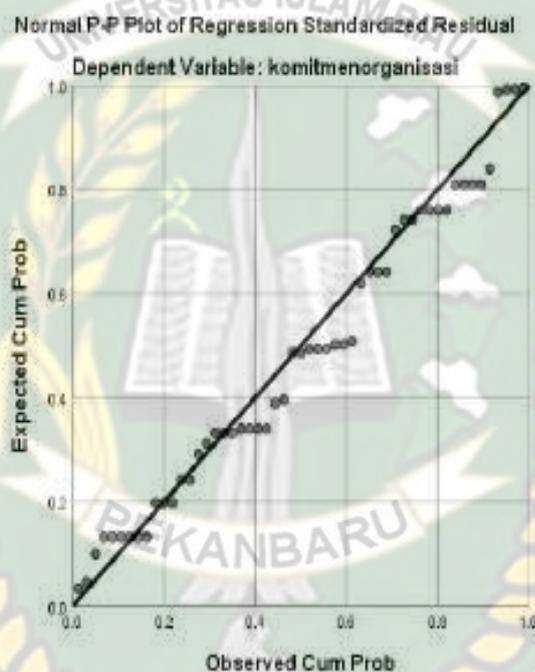
Gambar 5.1
Uji Histogram



Dari gambar 5.1 diatas diketahui bahwa uji normalitas menggunakan histogram. Berdasarkan dari gambar yang dilihat bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti

garis yang sebenarnya pada akhir garis frekuensi. Jadi dapat diartikan melalui pendekatan histogram penelitian ini berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Normal P-Plot



Dari gambar diatas merupakan gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik titik dan bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y serta tidak berjauhan dari sekitar garis tersebut. Meskipun ada yang berjauhan dari titik titik tersebut. Akan tetapi masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara factor personality terhadap komitmen organisasi. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.31
Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.683	3.039		8.682	.000
	Faktorpersonalit y	1.466	.077	.936	19.057	.000

a. Dependent Variable: komitmenorganisasi

Sumber: Data SPSS 26, 2020

Dari tabel 5.46 diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = s + bx$$

$$Y = 2,683 + 1,466 X_1 + e$$

Kesimpulannya :

X_1 : Factor Personality

Y : Komitmen Organisasi

a : konstanta

b_1 : Koefisien regresi antara harga terhadap keputusan pembelian

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 2,683 artinya jika factor personality satuan nilainya adalah (0), maka komitmen organisasi akan tetap berada pada 2,683. Artinya jika karyawan tidak memiliki kepribadian yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka komitmen organisasi pada PT. Tama Bhakti akan tetap berada pada 2,683.
- b. Koefisien regresi dari variabel factor personality. Jika satuan nilai dari factor personality memiliki coefficient (b1)= 1,466. Hal ini berarti setiap nilai dan personality dari karyawan dilakukan dengan baik dan memiliki hubungan emosional yang searah, maka komitmen organisasi pada PT. Tama Bhakti akan meningkat sebesar 1,466.

2. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.877	.874	3.517

a. Predictors: (Constant), Faktorpersonality

b. Dependent Variable: komitmenorganisasi

Sumber: Data SPSS 26, 2020

Berdasarkan tabel diatas merupakan koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = .936^a$, dan nilai R Square sebesar 0,877 atau 87,7%. Hal ini menunjukkan bahwa factor personality memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu. Berdasarkan hasil ini peneliti mengamati bahwa kepribadian yang dimiliki oleh karyawan sangat mampu meningkatkan kualitas perusahaan serta mampu berkembang dengan keinginan dan tujuan perusahaan.

b. Uji T Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunaka uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan keputusan pembelian dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang

berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan komitmen organisasi. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33
Uji T Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.683	3.039		8.682	.000
	Faktorpersonality	1.466	.077	.936	19.057	.000

a. Dependent Variable: komitmenorganisasi
Sumber: Data SPSS 26, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa uji t parsial yaitu bahwa nilai t hitung untuk variabel factor personality (X) = memiliki nilai t hitung 19,057 > dan T tabel 1,674 dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu (19,057 > 1,674). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya factor personality berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia.

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh factor personality terhadap komitmen organisasi pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia. Dengan factor personality atau kepribadian yang jelas dan efektif maka karyawan mampu mempertahankan komitmen kerjanya pada perusahaan tersebut. Tanpa adanya kepribadian yang sesuai dengan prinsip perusahaan maka akan meningkatkan komitmen karyawan tersebut.

Dalam penelitian ini identitas responden yang paling dominan ialah yang berusia 31-35 tahun yang bekerja pada perusahaan ini, hal ini disebabkan karena usia 31-35 tahun ialah usia yang sangat produktif dan sangat efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja, dan dalam penelitian ini yang paling dominan ialah yang berjenis kelamin laki-laki dan bermasa kerja 3-5 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan tersebut memiliki masa jabatan yang cukup lama dan mampu meningkatkan komitmen organisasionalnya.

Berdasarkan hasil uji t parsial yaitu bahwa nilai t-hitung untuk variabel factor personality (X) = memiliki nilai t hitung $19,057 >$ dan T tabel $1,674$ dengan nilai signifikansi $0,000$ yaitu $(19,057 > 1,674)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya factor personality berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia.

Berdasarkan hasil skor tertinggi pada variabel factor personality berada pada indicator karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu bekerja dengan tenang, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini selalu bekerja dengan nyaman dan tenang agar selama karyawan tersebut bekerja dengan tenang, maka karyawan yang lain akan merasa nyaman dalam bekerja. Begitu sebaliknya jika karyawan tidak tenang dalam bekerja maka keributan dan ketidakfokusan dalam bekerja akan mengurangi tingkat kenyamanan karyawan yang lain dalam bekerja.

Skor terendah pada variabel factor personality berada pada PT. Tama Bhakti mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini jika bekerja ditempat lain atau bagi

karyawan yang baru kurang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya yang baru dan masih sungkan antar anggota karyawan yang lainnya.

Personality atau kepribadian mempengaruhi komitmen kerja karyawan, dari kepribadian yang sesuai dan menerima keputusan serta kebijakan dari perusahaan maka setiap kepribadian yang dimiliki oleh karyawan tersebut pasti memiliki perbedaan dalam menanggapi segala bentuk kebijakan perusahaan tersebut dan berbeda-beda dalam menanggapi sikap komitmennya terhadap organisasi perusahaannya.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai sebesar 0,877% dan dapat disimpulkan bahwa factor personality memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu. Berdasarkan hasil ini peneliti mengamati bahwa kepribadian yang dimiliki oleh karyawan sangat mampu meningkatkan kualitas perusahaan serta mampu berkembang dengan keinginan dan tujuan perusahaan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian tersebut maka yang akan dijadikan kesimpulan ini ialah:

1. Factor personality berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia
2. Berdasarkan hasil skor tertinggi pada variabel factor personality berada pada indicator karyawan pada PT. Tama Bhakti selalu bekerja dengan tenang, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini selalu bekerja dengan nyaman dan tenang agar selama karyawan tersebut bekerja dengan tenang, maka karyawan yang lain akan merasa nyaman dalam bekerja.
3. Skor terendah pada variabel factor personality berada pada PT. Tama Bhakti mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini jika bekerja ditempat lain atau bagi karyawan yang baru kurang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya yang baru dan masih sungkan antar anggota karyawan yang lainnya.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka yang akan dijadikan saran penelitian ialah:

1. Bagi PT. Karya Tama Bhakti Mulia diharapkan untuk mempertahankan karyawan yang selalu bekerja dengan ketenangan dan kenyamanan, dikarenakan setiap bekerja diharuskan memiliki lingkungan yang nyaman, dan perusahaan harus selalu memberikan penyesuaian lingkungan dengan karyawan yang baru.
2. Bagi PT. Karya Tama Bhakti Mulia diharapkan untuk meningkatkan orientasi perusahaan kepada pegawainya baik yang baru masuk maupun yang akan dipindahkan, serta perusahaan melakukan pembinaan tim sehingga satu dengan yang lain ada keterikatan hubungan, serta tidak sulit untuk menyesuaikan diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Rofiq Faudy. 2019. Pengaruh Faktor Personal Terhadap Komitmen Organisasional Guru Madrasah. *Quality*. 7(2): 1-16.
- Arisyi, Dani Fajrul, Yunita Engriani. 2019. Pengaruh Faktor Personal dan Attitude Terhadap Green Constumer Behavior Produk LG Green Health. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausahaan*. 01(01): 83-95.
- Calvin, S. 1981, Teori Personality, edisi ketiga, New York, John Willey
- Dessler, Gary, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I Edisi Kesembilan, Jakarta, PT. Indeks
- Handoko, 2001, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFEE Press
- Hani, Handoko T, 2008 “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”, BPFEE, Yogyakarta,
- Hasibuan, Malayu, 2009, Manajemen Personalia, Yogyakarta, BPFEE
- Hasibuan, Malayu, 2012 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” cetakan ke enam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta,
- Husin, Djamhur Hamid, Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Variabel Personal, Organisasional, dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional.
- Irfan, Fahmi, 2012. “*manajemen (teori, kasus, dan solusi)*”, cetakan kedua, Alfabeta cv, Bandung,
- Joko, Fauzi Tri, Tri Bodroastuti. 2013. Pengaruh Faktor Personal, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Struktur dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Aset*. 15(1): 19-31.
Jurnal Administrasi Bisnis. 14(1): 1-7.
- Kuncoro, Mudrajat, 2009 “*Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis Edisi 3*”. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, 2006, Perilaku Organisasi, Yogyakarta ANDI
- Malhotra, Naresh K. 2009. “*Riset Pemasaran*” Edisi ke empat jilid 1, Indeks, Jakarta:

- Mangkunegara, Prabu, 2011 "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*", cetakan ke sepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta,
- Mathis Robert L dan Jackson John H, 2002. "*Human Resource management*", alih bahasa, Salemba Empat, Jakarta
- Mathis, dan Jacksons, 2011, *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- P, Darsono dan Tjatjuk Siswandoko, 2011. "*Sumber Daya manusia abad 21*", Nusantara Consulting, Jakarta,
- Priyatno, Duwi. 2010. "*Paham Analisa Statistik dengan SPSS*". Yogyakarta Mediakom.
- Puspitawati Ni Made Dwi, I Gede Riana. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. 8(1): 68-80.
- Rahmad, Sabri, Nasfi. 2020. Pengaruh Faktor Pribadi, Organisasi dan Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*. 8(1): 142-152.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala, 2013 "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*", edisi kedua, cetakan ke-5, PT. Rajagrafindo Persada, Depok,
- Robbins, dan Coulter, 2010. "*Manajemen*", edisi kesepuluh, jilid satu, PT.Gelora Aksara Pratama, Jakarta,
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta, ANDI
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada