

SKRIPSI

ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN BAGIAN
ADMINISTRASI SUMBER DAYA MANUSIA/UMUM PADA
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GARO

*Diajukan Sebagai Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen*



Oleh:

EKO SUSILO

NPM: 125210834

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019



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 : Eko Susilo
Npm : 125210834
Fakultas : EKONOMI
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Adminitrasi Sumber Daya Manusia/Umum pada PT. Perkebunan Nusantara V SeiGaro

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

(Suyadi, SE., M.Si)

Pembimbing II

(Azmansyah, SE., M.Econ)

Mengetahui:

Dekan

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

Ketua Program Studi

(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Eko Susilo
NPM : 125210834
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Penelitian : Analisis Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Admintrasi Sumber Daya Manusia/Umum pada PT. Perkebunan Nusantara V SeiGaro
Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi
Nama Dosen
1. Dr.Hamdin Agustin, SE.MM ()
2. Hj.Susie Suryani, SE, MM ()
3. Poppy Camenia Jamil , SE, MM ()

Mengetahui:

Pembimbing I

(Suyadi. SE., M.Si)

Pembimbing II

(Azmansyah, SE., M.Econ)

KetuaProgram Studi:

(Azmansyah, SE., M.Econ)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Eko Susilo
NPM : 125210834
Program Studi : Manajemen SI
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Pembimbing I (Sponsor) : Suyadi, SE., M.Si
Pembimbing II (Co. Sponsor): Azmansyah, SE., M.Econ
Judul Penelitian : Analisis Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia/Umum Pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo

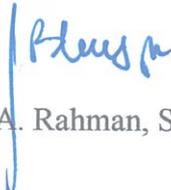
Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Miik :

No	Tanggal	Catatan		Berita acara	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
1	17/010/2018	X		<ul style="list-style-type: none">Perbaiki sistematika penulisanSesuaikan hurufLanjut ke pembimbing dua		
2	27/05/2019		X	<ul style="list-style-type: none">Sistematika penulisan operasional variabelKutipan dan referensi		
3	28/05/2019		X	<ul style="list-style-type: none">Daftar pustaka		
4	28/05/2019	X	X	<ul style="list-style-type: none">Proposal Disetujui untuk lanjut ke seminar proposal		

5	17/06/2019	X		<ul style="list-style-type: none"> • Perbaiki format penelitian • Perubahan metode penelitian 	f	
6	18/06/2019	X		<ul style="list-style-type: none"> • Perbaiki BAB V • Perbaiki tabel hasil penelitian • Buat rekapitulasi 	f	
7	19/06/2019	X		<ul style="list-style-type: none"> • Perbaiki cover, abstrak, daftar isi dan tambahkan teori agar target halaman tercapai • Perbaiki letak penulisan sistematika • Perbaiki BAB IV • Perbaiki BAB V dan buat tabel per indicator 	f	
8	20/03/2019	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Kerangka penelitian dan pengantar tabel ditambah • Penambahan teori hasil dan pembahasan • Skripsi disetujui setelah perbaikan 	f	A
9	24/05/2019	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Skripsi disetujui/acc seminar hasil 	f	A

Pekanbaru, 12 Juli 2019

Wakil Dekan I


Dr. Firdaus A. Rahman, SE., M.Si., AK., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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: 2233/Kpts/FE-UIR/2019, Tanggal 25 Juni 2019, Maka pada Hari Rabu 26 Juni 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Jurusan **Manajemen S1** Tahun Akademis 2018/2019.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Eko Susilo |
| 2. NPM | : 125210834 |
| 3. Jurusan | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Analisis Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia / Umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo |
| 5. Tanggal ujian | : 26 Juni 2019 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B (69,) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua


Dr. Firdaus AR, SE, M. Si, Ak. CA
Wakil Dekan bid. Akademis

Sekretaris


Azmansyah, SE, M. Econ
Ketua Prodi Mgt S1

Dosen penguji :

1. Suyadi, SE., M.Si
2. Yul Efnita, SE., MM
3. Dr. Hamdi Agustin, SE., MM
4. Hj. Susie Suryani, SE., MM
5. Poppy Camenia Jamil, SE., MSM

Saksi

1. Awliya Afwa, SE., MM

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

Pekanbaru 26 Juni 2019

Mengetahui
Dekan,


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

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Nomor: 2233/Kpts/FE-UIR/2019

**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 Riau Tahun 2013.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/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:

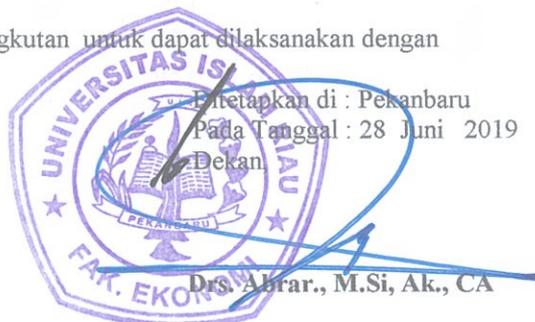
N a m a : Eko Susilo
N P M : 125210834
Jurusan/Progra Studi : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia / Umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Suyadi, SE.,M.Si	Lektor Kepala, D/a	Materi	Ketua
2	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Hamdi Agustin, SE., MM	Lektor Kepala, D/a	Methodologi	Anggota
4	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Penyajian	Anggota
5	Poppy Camenia Jamil, SE., M.S.M	Assisten Ahli, C/b	Bahasa	Anggota
6	Awliya Afwa, SE., MM	Non Fungsional, C/b	-	Saksi I
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Tembusan : Disampaikan pada :

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

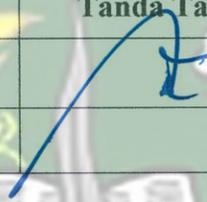
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

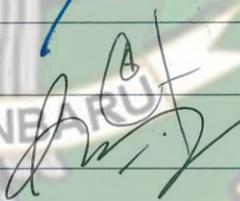
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Eko Susilo
NPM : 125210834
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia / Umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo
Hari/Tanggal : Rabu, 26 Juni 2019
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Suyadi, SE., M.Si		
2	Azmansyah, SE., M.Econ		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Hamdi Agustin, SE., MM		
2	Hj. Susie Suryani, SE., MM		
3	Poppy Camenia Jamil, SE., MSM		

Hasil Seminar : *)

- | | |
|---------------------------|-------------------------------|
| 1. Lulus | (Total Nilai _____) |
| 2. Lulus dengan perbaikan | (Total Nilai <u>68 (B)</u>) |
| 3. Tidak Lulus | (Total Nilai _____) |

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Firdaus AR, SE. M. Si. Ak. CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 26 Juni 2019
Ketua Prodi


Azmansyah, SE. M. Econ

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

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

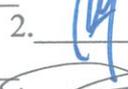
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Eko Susilo
 NPM : 125210834
 Judul Proposal : Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo
 Pembimbing : 1. Suyadi, SE., M.Si
 2. Azmansyah, SE., M.Econ
 Hari/Tanggal Seminar : Sabtu / 15 Juni 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

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

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Suyadi, SE., M.Si		1. 
2.	Azmansyah, SE., M.Econ		2. 
3.	Drs. Asril., MM		3. 
4.	Yul Efnita, SE., MM		4. 
5.	Restu Hayati, SE., M.Si		5. 
6.	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si		6. 

*Coret yang tidak perlu

Perpustakaan Universitas Islam Riau

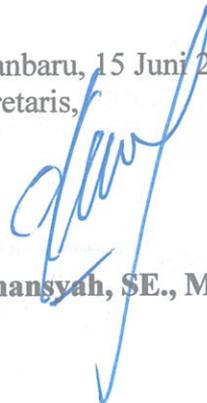
Dokumen ini adalah Arsip Mhik :



Mengetahui
 A.n. Dekan Bidang Akademis,


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

Pekanbaru, 15 Juni 2019
 Sekretaris,


 Azmansyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 2201/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 18 Agustus 2016 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 e.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/Dpl-III/1/2014 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.	Suyadi, SE., M.Si	Lektor Kepala, D/a	Pembimbing I
2.	Azmansyah, SE., M.Econ	Lektor, C/c	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Eko Susilo
 N P M : 125210834
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo.

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: 29 Mei 2019
 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.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

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

Pekanbaru,.....

Saya yang membuat pernyataan




Ego Susilo

.....

ABSTRAK

ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI SUMBER DAYA MANUSIA/UMUM PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GARO

Oleh:

EKO SUSILO

125210834

Penelitian ini bertujuan agar dapat bisa mengetahui bagaimana Kondisi Komitmen Organisasi karyawan Bagian Administrasi Sumber Daya Manusia/ Umum Pada Perkebunan Nusantara V Sei Garo. Adapun sampel dalam penelitian berjumlah 29 karyawan dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yakni dengan cara menganalisa data yang telah dikumpulkan kemudian ditabulasikan dan dihubungkan dengan landasan teori yang ditelaah pustaka. Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh hasil analisis Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Administrasi Sumber Daya Manusia/Umum Pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo berada dalam kategori sangat baik, yaitu sebesar 84,90%. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi yang ada dalam Perusahaan tersebut berjalan secara sangat baik. Pengukuran Komitmen organisasi melalui Dimensi Affective, Dimensi Continuance dan dimensi Normative

Kata Kunci : *Komitmen Organisasi, affective, continuance, normative*

ABSTRACT

ANALYSIS OF COMMUNITIES OF EMPLOYEE ORGANIZATION IN GENERAL HUMAN RESOURCES ADMINISTRATION IN PT.PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GARO

BY:

EKO SUSILO

This study aims to be able to find out as well as the Conditions of Employee Organizational Commitment for Human Resources / General Administration at PT.Perkebunan Nusantara V sei garo. The sampell in the study amounted to 29 employees using the saturated sampling method or census. This study uses a descriptive method that is by analyzing the data that has been collected and tabulated and linked to the theoretical foundation studied by the center. Based on the results of the study, the results of the analysis of Organizational Commitment were obtained. Employees in the Administration of Human Resources / Public Resources at PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo were in a very good category, namely 84.90%. This shows that the Organizational Commitments in the Company are running very well. Measurement of organizational commitment through the Affective Dimensions, Continuance Dimensions and Normative dimensions.

Keyword: *Organizational Commitment. affective,continuance,normativE*

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kita ucapkan kepada Allah Subhanahu wa ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Tugas akhir ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata satu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau (UIR). Adapun judul tugas akhir ini adalah “Analisis Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia/Umum Pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo”.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini penulis telah banyak memperoleh berbagai dukungan yang sangat berharga dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs.Abrar,M.Si,Ak.,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.
2. Bapak Azmansyah,SE., M.Econ selaku Ketua prodi manajemen SI Fakultas Universitas Islam Riau.
3. Bapak Suyadi,SE., M.Si Sebagai pembimbing I telah banyak memberikan masukan/pendapat, pengarahan dalam membimbing penulisan skripsi sehingga menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Bapak Azmansyah,SE, M.Econ Sebagai pembimbing II yang telah banyak memberikan dorongan dan waktu untuk membimbing penulis, memberikan pengarahan, petunjuk kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi.

5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi khususnya dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman-pengalaman selama peneliti mengikuti perkuliahan.
6. Keluarga tercinta terutama Bapak sama Mamak penulis yang selalu tak pernah putus harapan selalu memberikan dukungan dan doanya walaupun keterlambatan penyelesaian kuliah penulis. Serta Teman-teman yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam melakukan penelitian ini.
7. Bapak Ir.Tumpak Hutabarat selaku Manajer Kebun serta staf dan pegawai yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian di PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo.
8. Serta semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis semoga Allah Subhana wa ta'ala membalas semua amal dan kebaikan kepada semua pihak yang terkait dalam membantu peneliti untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan akhir ini telah jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dan mendukung demi kesempurnaan penulisan tugas akhir ini sangat penulis harapkan. Semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Pekanbaru

EKOSUSILO
NPM:125210834

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang Masalah	1
1.2 Perumusan masalah.....	5
1.3 Tujuan dan manfaat penelitian.....	5
1.4 Sistematika penulisan.....	6
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2. Komitmen Organisasi.....	9
2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	9
2.2 dimensi komitmen Organisasi.....	11
2.3 Faktor faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.....	12
2.4 Penelitian Terdahulu	14
2.5 kerangka berpikir	15
2.6 Hipotesis.....	15

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian.....	17
3.2 operasional Variabel.....	17
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	19
3.4 Populasi dan Sampel	19
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	20
3.6 Analisis Data	21

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan	24
4.2 Letak Geografis PTPerkebunan Nusantara V Sei Garo	23
4.2.1 letak wilayah	23
4.2.2 batas wilayah.....	23
4.3. Struktur organisasi perusahaan	24
4.4. Tugas dan Fungsi setiap unit organisasi.....	25
4.4.1 Manajer Kebun.....	25
4.4.2 Asisten Kepala	26
4.4.3 Asisten administrasi sumber daya manusia/umum	26
4.4.4 Asisten administrasi keuangan.....	27
4.4.5 Asisten teknik umum.....	27
4.4.6 Asisten tanaman	27

4.5 Sumber Daya Organisasi.....	28
4.5.1 Sumber Daya Manusia (SDM).....	28
4.5.2 Sarana dan prasarana.....	29
4.5.3 Sarana Sosial	30
4.5.4 Sarana Olahraga	30
4.5.5 Organisasi Sosial.....	30

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden	31
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
5.1.2 Karakteristik Responden berdasarkan umur/usia.....	33
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan tingkat pendidikan	35
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	36
5.2 Analisis Komitmen Organisasi karyawan bagian administrasi sumber daya manusia/umum pada Pt.perkebunan nusantar V Sei Garo	38
5.2.1 Uji Validitas	38
5.2.2 Uji Realibilitas	40
5.3 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi karyawan bagian administrasi sumber daya manusia/umum pada Pt.perkebunan nusantar V Sei Garo.....	41
5.3.1 Dimensi Komitmen Organisasi.....	42
5.3.1.1 Komitmen Affective.....	42

5.3.1.1.1 Hubungan emosional dengan anggota nya.....	43
5.3.1.1.2 Keterlibatan Anggota	44
5.3.1.1.3 Ketereikatan dengan perusahaan.....	45
5.3.1.2 Komitmen Berkelanjutan	47
5.3.1.2.1 Nilai yang dirasa dari bertahan	48
5.3.1.2.2 pertimbangan untuk keluar dari perusahaan	49
5.3.1.2.3 pertimbangan Gaji/upah.....	50
5.3.1.3 Komitmen Normativ	53
5.3.1.3.1 Tanggung jawab untuk perusahaan.....	53
5.3.1.3.2 Merasa harus berada di organisasi	54
5.3.1.3.3 kesetiaan untuk perusahaan.....	56
5.4 Pembahasan Hasil Penelitian	62
BAB VI PENUTUP	
6.1. Kesimpulan.....	65
6.2. Saran.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	17
Tabel 4.1 Daftar Karyawan Bagian Kebun PT.Perkebunan Nusantara V SeiGaro28	
Tabel 4.2 Sarana dan Prasarana kantor PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo ..	28
Tabel 5.1 Identitas responden berdasarkan jenis kelamin.....	31
Tabel 5.2 Identitas responden berdasarkan Umur/Usia	32
Tabel 5.3 Identitas responden berdasarkan pendidikan	33
Tabel 5.4 Identitas responden berdasarkan masa kerja.....	34
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitasi Kuisisioner Komitmen Organisasi.....	38
Tabel 5.6 Hasil Uji Reabilitas	39
Tabel 5.7 Tanggapan responden mengenai Hubungan emosional.....	42
Tabel 5.8 Tanggapan responden mengenai Keterlibatan Anggota	43
Tabel 5.9 Tanggapan responden mengenai keterkaitan dengan perusahaan.....	44
Tabel 5.10 Hasil rekapitulasi dimensi affective	46
Tabel 5.11 Tanggapan responden mengenai nilai dirasa dari bertahan	48
Tabel 5.12 Tanggapan responden mengenai pertimbangan keluar	49
Tabel 5.13 Tanggapan responden mengenai pertimbangan gaji/upah	50
Tabel 5.14 Hasil Rekapitulasi Dimensi Continuance	51
Tabel 5.15 Tanggapan responden mengenai tanggung jawab untuk perusahaan .	53
Tabel 5.16 Tanggapan responden mengenai merasa dirinya harus berada.....	55
Tabel 5.17 Tanggapan responden mengenai Kesetiaan untuk perusahaan.....	57

Tabel 5.18 Hasil Rekapitulasi dimensi Normative 58

Tabel 5.19 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden..... 59



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir..... 15

Gambar 4.1 Struktur Organisasi..... 25



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan organisasi-organisasi saat ini atau dalam situasi dan keadaan yang akhir akhir ini telah berubah secara signifikan, setiap elemen apapun yang terikat dalam organisasi tersebut harus dituntut untuk dapat bisa mengikuti perkembangannya, karena hal tersebut berpengaruh langsung terhadap kelangsungan aktivitas dari organisasi tersebut, dan perubahan yang terjadi dalam organisasi tersebut ialah berubahnya dinamika kerja organisasi yang bergeser dari kerja individu ke berkerja secara tim. melihat situasi tersebut maka organisasi dituntut untuk dapat bagaimana caranya agar supaya dapat mengarahkan para pekerja agar mampu bekerja secara tim. Tercapainya tujuan bekerja secara tim itu ditentukan oleh kemampuan-kemampuan para anggota anggota tim tersebut pula. tetapi tidak semua anggota dapat atau mampu bekerja secara tim, hal-hal demikian lah yang saat ini menjadi permasalahan bagi perusahaan bagaimana untuk membuat para anggota anggota tersebut dapat bekerja secara tim.

Kemampuan-kemampuan yang di harapkan itu hanya dapat terwujud oleh para anggota tim yang memiliki keterampilan interpersonal. Keterampilannya tersebut hanya dapat muncul oleh anggota yang memiliki keinginan kuat akan dapat mencapai tujuan dan nilai-nilai dari organisasi tersebut . Kemauan yang untuk bekerja demi perusahaan dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi juga yang peduli terhadap individu yang lain dan

berusaha menampilkan yang terbaik jauh melebihi yang diprasyarkan dalam pekerjaannya.

Di samping itu, sekarang ini terjadi banyak perubahan-perubahan dalam organisasi di Indonesia, seperti *downsizing* (perampingan organisasi dengan mengurangi jumlah tenaga kerja). Kebijakan ini berdampak pada terjadinya perubahan-perubahan misalnya, perubahan pada tugas dan kewajiban karyawan, harapan organisasi agar karyawan menjadi lebih kreatif mencari cara baru untuk memperbaiki efisiensi kerja, serta adanya perhatian serius terhadap ketidakhadiran dan keterlambatan di tempat kerja.

Ketika organisasi mengurangi jumlah karyawan, organisasi itu akan lebih tergantung pada karyawan yang tetap tinggal untuk melakukan hal-hal melebihi apa yang ditugaskan mereka juga karyawan yang merasa memiliki keterikatan pada organisasinya. Oleh karena itu, karyawan tersebut diharapkan memiliki komitmen untuk tetap bertahan didalam organisasi tersebut. Dengan hal tersebut maka Komitmen Organisasi dari karyawan dibutuhkan oleh organisasi demi menghadapi situasi dinamika kerja pada era saat ini.

Komitmen organisasi di definisikan sebagai keinginan kuat karyawan untuk tetap memelihara sebagai anggota organisasi perusahaan tersebut. Keinginan karyawan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi perusahaan dan karyawan mempunyai keyakinan tertentu, dan perusahaan menerima dan tujuan organisasi perusahaan. Atau dapat dikatakan komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan

keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen juga menggambarkan sebagai pengikat antara individu dengan suatu kegiatan atau secara lebih umum dengan gagasan (Siswanto, 1997)

Sikap komitmen organisasi ditentukan oleh usia karyawan, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negative, atau atribusi control internal dan eksternal dan organisasi yang berupa desaian pekerjaan. Bahkan factor non organisasi seperti memutuskan untuk bergabung dengan organisasi.

Sejalan dengan Uraian diatas PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo. PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang perkebunan Rakyat yang Mengelola perkebunan Kelapa Sawit. Asisten manajer sumber daya manusia menyatakan bahwa perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo terdapat jenjang karir untuk karyawannya. Terkhusus untuk Karyawan yang bekerja di bagian Administrasi sumber daya manusia/umum pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo akan mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi jika sudah bekerja lebih dari 3 tahun, berprestasi dan mempunyai kinerja yang bagus. Ini dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk mencapai prestasi dan puas bekerja di perusahaan tersebut, serta membuat karyawan dapat berkomitmen untuk bekerja lebih giat dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya yaitu dengan merasa dirinya adalah bagian dari perusahaan untuk membantu kesuksesan organisasi dan untuk memajukan perusahaannya.

PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo mempunyai komitmen dalam menjalankan usahanya yaitu kewajiban mematuhi peraturan ketenaga kerjaan yang berlaku baik itu ditingkat pusat maupun daerah. Dalam hal ini perusahaan tidak akan memperkerjakan pekerja dibawah umur dan memberikan upah minimum sesuai dengan UMR yang ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan peraturan ketenagakerjaan bahwa tenaga kerja berhak berserikat melalui serikat pekerja. Daalam hal ini perusahaan memberikan kebebasan kepada tenaga kerja untuk berserikat tanpa paksaan dari pihak manapun. Perjanjian perusahaan dengan pekerja tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dituangkan berdasarkan kesepakatan antar organisasi SP dan perusahaan.

Tenaga kerja bagian Administrasi Sumber Daya Manusia/ umum PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo sampai saat ini tercatat sebanyak 29 orang. karyawan yang bekerja di bidang bagian admintrasi sumber daya manusia/umum diharapkan mampu untuk memuculkan komitmen nya mereka terhadap organisasi karena hal tersebut berkaitan dengan kelanjutan atau keberlangsungan aktivitas perusahaan tersebut. Bagaimana para karyawan dibagian admi sdm/umum merasa berperan penting dalam kehidupan perusahaan,merasa pekerjaannya sangat lah bearti juga bertanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Karena dapat Dipahami bersama bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelolah komitmen sumber daya manusia. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja,sangat lah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Sehingga tidak jarang, orang di angkat untuk menduduki jabatan tertentu pastilah

mereka yang mempunyai komitmen atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Dengan kata lain, dalam dunia kerja, komitmen karyawan terhadap organisasi sangat lah penting, karena jika para tenaga kerja, khususnya pekerja dibagian administrasi sumber daya manusia/ umum di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo berkomitmen pada organisasi, mereka akan lebih produktif. tanpa ada komitmen yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan, maka tidak akan ada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Dari penjelasan dan deskripsi diatas maka penulis tertarik untuk mengangkatnya dalam bentuk penelitian dengan judul : **“ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI SUMBER DAYA MANUSIA/UMUM PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GARO”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: **“Bagaimanakah Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Administrasi Sumber Daya Manusia umum di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo**

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis Komitmen Organisasi Karyawan Bahagian

Adminitrasi Sumber Daya Manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan bagi organisasi sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi.

2. Bagi Peneliti

Penelitian bermanfaat sebagai pelajaran dan pengalaman bagi penulis serta untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya masalah Komitmen Organisasi

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengambil permasalahan yang sama.khusus nya masalah komitmen organisasi.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Bagian isi sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menyajikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Telaah Pustaka dan Hipotesis

Bab ini membahas tentang pengertian komitmen Organisasi, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka berfikir.

Bab III : Metode Penelitian

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 yang digunakan.

Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan (Objek Penelitian)

Bab ini menjelaskan secara garis besar mengenai sejarah singkat karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo, Struktur organisasi, tugas dan fungsi setiap unit serta kegiatan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo.

Bab V : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pada Bab ini peneliti akan membahas mengenai pengaruh analisis Komitmen Organisasi karyawan Bagian Admintrasi sumber daya manusia/umum pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo.

Bab VI : Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan bab terakhir yang memuat tentang semua kesimpulan dan terdapat juga saran yang bermanfaat.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2. Komitmen Organisasi

2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi di definisikan sebagai keinginan kuat karyawan untuk tetap memelihara sebagai anggota organisasi perusahaan tersebut. Keinginan karyawan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi perusahaan dan karyawan mempunyai keyakinan tertentu, dan perusahaan menerima dan tujuan organisasi perusahaan. Atau dapat dikatakan komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen juga menggambarkan sebagai pengikat antara individu dengan suatu kegiatan atau secara lebih umum dengan gagasan (Siswanto, 1997)

Sikap komitmen organisasi ditentukan oleh usia karyawan, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negative, atau atribusi control internal dan eksternal dan organisasi yang berupa desain pekerjaan. Bahkan factor non organisasi seperti memutuskan untuk bergabung dengan organisasi.

Tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Sedangkan menurut kreitner dan kinicki (2014:165) bahwa komitmen

organisasi (*organizational commitment*) mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

Komitmen organisasi menghasilkan pertukaran hubungan antara individu dan organisasi dimana individu mengikatkan dirinya sendiri terhadap organisasi sebagai penukaran nilai reward atau pembayaran dari organisasi. Menurut dasar model organisasi ini. Individu memasuki organisasi dengan keahlian khusus. Keinginan, keinginan dan tujuan sebagai penggantinya individu mengharapkan sebuah pekerjaan dimana mereka mampu kembali menggunakan skill mereka, kepuasan memenuhi keinginannya dan mencapai tujuannya.

Seluruh Organisasi merasakan sebagai penyelesaian kontrak psikologinya (Kotter, 1973) pertukaran norma (Gouldner, 1960) yang menyebabkan karyawan membalas sumbangan dengan komitmen nya terhadap organisasi, jika organisasi kurang mampu dalam memberikan resources untuk memberikan kepuasan kepada anggota organisasi itu mengakibatkan komitmen akan berkurang (Streers, 1997. Angle dan Perry, 1983)

2.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Pengukuran komitmen organisasi dalam suatu penelitian dapat menggunakan dimensi yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer, yang

menyatakan bahwa dimensi yang dapat diukur dari komitmen organisasi karyawan ialah:

1. Komitmen *afective*, yaitu yang berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasi dengan indikatornya; identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi.
2. Komitmen *Continuance*, yaitu komitmen yang berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dengan indikatornya; loyalitas dalam perusahaan, memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota tersebut.
3. Komitmen *Normative*, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi tersebut, dan indikatornya adalah; bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat.

2.3 Faktor Faktor yang mempengaruhi komitmen Organisasi

Menurut Dyne dan Graham (2005) dalam Soekidjan (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Personal.
 - a. Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu, teliti, *ektrovert*, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang *altruistik* (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

- b. Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
- c. Tingkat pendidikan, makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
- d. Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- e. Status perkawinan, yang menikah lebih terikat dengan organisasinya.
- f. Keterlibatan kerja (*job involvement*), tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2. Situasional.

- a. Nilai (*Value*) Tempat kerja. Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, Inovasi, Kooperasi, partisipasi dan *Trust* akan mempermudah setiap anggota/karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para anggota/karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para anggota/karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.
- b. Keadilan organisasi. Keadilan organisasi meliputi: Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

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

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

3. Positional.

a. Masa kerja. Masa kerja yang lama akan semakin membuat anggota/karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena: semakin memberi peluang anggota/karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

- b. Tingkat pekerjaan. Berbagai penelitian menyebutkan status sosioekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini terlihat pada tabel dibawah ini :

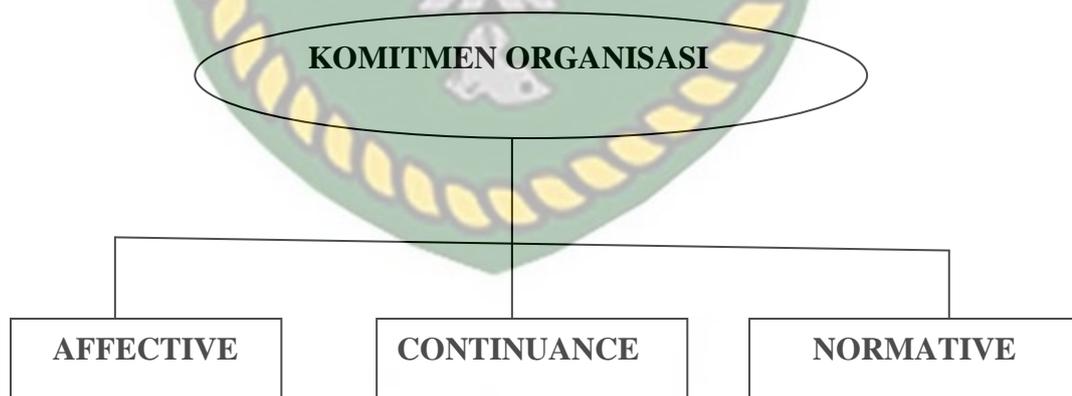
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variable Penelitian	Model Analisis	Kesimpulan
1	Mikhael Surya, Rendy (2016)	Analisa Komitmen Organisasi Karyawan Castell O Café & Lounge	Komitmen Organisasi	Analisis Deskriptif dan Kuantitatif	Hasil secara keseluruhan baik, karena nilai total mean dari ketiga komitmen yaitu 4,38 yang terdapat di Castell O Cafe & Lounge
2	Irma Melia, Anggraini Sukmawati (2011)	Analisis Komitmen Organisasi Melalui Faktor <i>Quality Of Work Life</i> (Studi Kasus Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor)	Komitmen Organisasi	Regresi linier berganda	Hanya enam factor yaitu pertumbuhan dan perkembangan, ke terampilan dan kemampuan, partisipasi, kondisi dan lingkungan pekerjaan imbalan yang adil dan memadai dan pengawasan supervise memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05

3	Muchtar Hidayat (2014)	Analisis Komitmen (<i>Affective, Continuance dan Normative</i>) Terhadap Kualitas Pelayanan Pengesahan STNK Kendaraan Bermotor (Studi Empiris pada Kantor Bersama Samsat di Propinsi Kalimantan Timur	Komitmen Organisasi (X) Kualitas pelayanan (Y)	Regresi linier berganda	Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan Komitmen Organisasi yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi.
---	------------------------	---	--	-------------------------	--

2.5 KERANGKA BERPIKIR

Gambar 2.1 kerangka berpikir



2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian teoritis yang ada, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut: “Diduga Komitmen Organisasi

Karyawan Bahagian Admintrasi Sumber Daya Manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo sudah optimal”



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 lokasi penelitian

Dalam penulisan proposal ini penulis melakukan penelitian di PT.Perkebunan Nusantara V sei Garo yang berlokasi di desa sei Garo kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Perusahaan ini adalah perusahaan Badan usaha milik Negara yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional variable

Variabel	Dimensii	Indikator	Skala
Komitmen Organisasi	1. affective	a. Hubungan emosional anggota terhadap organisasinya b. Keterlibatan anggota c. Keterkaitan dengan perusahaan	Ordinal
	2. Continuance	a. Nilai yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi b. Pertimbangan keluar dari perusahaan c. Pertimbangan gaji/upah	Ordinal
	3. Normative	a. Tanggung jawab untuk perusahaan b. Merasa dirinya harus berada dalam organisasi c. Kesetiaan untuk perusahaan	Ordinal

3.3 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung diperoleh dari pengumpul data, data primer diperoleh dari menyebarkan kuesioner langsung kepada responden yang menjadi objek penelitian.

b. Data sekunder

Data yang penulis peroleh dalam bentuk laporan berupa dokumen atau data olahan yang berkenaan dengan sejarah singkat perusahaan yang bersangkutan dan data lainnya yang penulis perlukan dalam penelitian ini. Data yang penulis peroleh berupa informasi yang telah tersedia berkaitan dengan objek penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Bidang Administrasi Sumber Daya Manusia/Umum PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo yang berjumlah sebanyak 29 karyawan. Dan yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Bidang Administrasi Sumber Daya Manusia/Umum PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo yang berjumlah sebanyak 29 karyawan

b. Sampel

Sampel Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan cara metode sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh

(sensus) adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain *sampling jenuh* adalah *sensus*, dimana anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 29 orang karyawan bagian Bidang Administrasi Sumber Daya Manusia/Umum PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui:

a. Kuesioner

Kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang disebarakan kepada karyawan sebagai sampel dari penelitian ini yang bertujuan untuk mendapatkan sejumlah informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

b. Wawancara

Yaitu cara pengumpulan data yang penulis lakukan dengan mengadakan wawancara langsung pada pihak perusahaan terutama manajer personalia dan karyawan tentang berbagai informasi data sebagai masukan yang diperlukan.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data, terhadap data yang diperoleh penulis menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif dimaksud untuk menjelaskan secara terperinci mengenai variable penelitian yang diteliti berdasarkan data-data

yang diperoleh dan menghubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang kemudian dapat diambil suatu kesimpulan. Untuk mengubah data hasil kuesioner menjadi data kuantitatif maka dilakukan penskoran menggunakan skala ordinal dari likert sebagai berikut:

- 1) Jawaban Sangat Setuju/Sangat Baik = Skor 5
- 2) Jawaban Setuju/ Baik = Skor 4
- 3) Jawaban Ragu-Ragu/Cukup Baik = Skor 3
- 4) Jawaban Tidak Setuju/Kurang Baik = Skor 2
- 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju/Tidak Baik = Skor 1

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur Valid atau tidak validnya suatu kuesioner yang disebar kepada responden. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). Sebelum data digunakan sebagai alat pengumpulan data maka uji coba dilakukan terlebih dahulu kepada responden yang diambil secara acak.

Adapun rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi Product Moment, yang kemudian hasil r hitung dibandingkan dengan dengan r tabel v dengan taraf signifikansi 5%. Jika didapat r hitung $>$ r tabel maka data dikatakan valid, akan tetapi jika r hitung $<$ r tabel maka dikatakan bahwa data tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selam aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau konstan dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2005:41). Pada penelitian ini mencari reliabilitas menggunakan teknik *Alpha dari Crombach*. Suatu variabel atau kosntruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Jika r alpha $> r$ tabel maka instrumen dikatakan reliabel dan sebaliknya jika r alpha $< r$ tabel maka dikatakan instrumen tersebut tidak reliabel.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo

Pembangunan subsektor Perkebunan merupakan bagian dari pembangunan sektor pertanian, sedangkan pembangunan pertanian pada hakekatnya sub sistem pembangunan nasional secara keseluruhan. Keberhasilan pembangunan perkebunan erat kaitannya dengan keberhasilan sub sektor lainnya, dengan demikian pengembangannya harus secara konseptual di arahkan menuju terwujudnya sektor pertanian yang tangguh.

PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo adalah salah satu unit usaha perkebunan Kelapa Sawit yang merupakan pembangunan subsektor Perkebunan Kelapa sawit yang berada dibawah pengelolaan PT. Perkebunan Nusantara – V (Persero) Pekanbaru.

Dasar pelaksanaan pembangunan proyek Kebun Sei Garo berdasarkan Surat Kep.Men.Pertanian No.KB.320/734/Mentan/IX/1983 tanggal 26 September 1983.

PT. Perkebunan Nusantara – V (Persero) diinstruksikan untuk mengembangkan perkebunan Kelapa Sawit di Propinsi Riau, salah satu lokasi yang dianggap tepat untuk itu adalah daerah Sei Garo Kabupaten Kampar, untuk merealisasikan proyek dimaksud Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Riau berdasarkan Surat Keputusan No.KPTS.185/IV/1984 tanggal 12 April 1984 telah mencadangkan lahan daerah Sei Garo Seluas 20.000 Ha dan Menteri Kehutanan

telah memberikan persetujuan dengan suratnya No.10/VII-4/1987 tanggal 12 Januari 1987. Kebun Sei Garo terletak diantara $100^{\circ} 59' 47'' - 100^{\circ} 68' 16''$ Bujur Timur dan $0^{\circ} 25' 00'' - 0^{\circ} 35' 38''$ Lintang Utara berada di wilayah Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Propinsi Riau, dengan jarak lebih kurang 100 KM sebelah barat kota Pekanbaru, ibukota Propinsi Riau.

4.2 Letak Geografis PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo

4.2.1 Letak Wilayah

Kebun Sei Garo terletak diantara $100^{\circ} 59' 47'' - 100^{\circ} 68' 16''$ Bujur Timur dan $0^{\circ} 25' 00'' - 0^{\circ} 35' 38''$ Lintang Utara berada di wilayah Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Propinsi Riau, dengan jarak lebih kurang 100 KM sebelah barat kota Pekanbaru, ibukota Propinsi Riau.

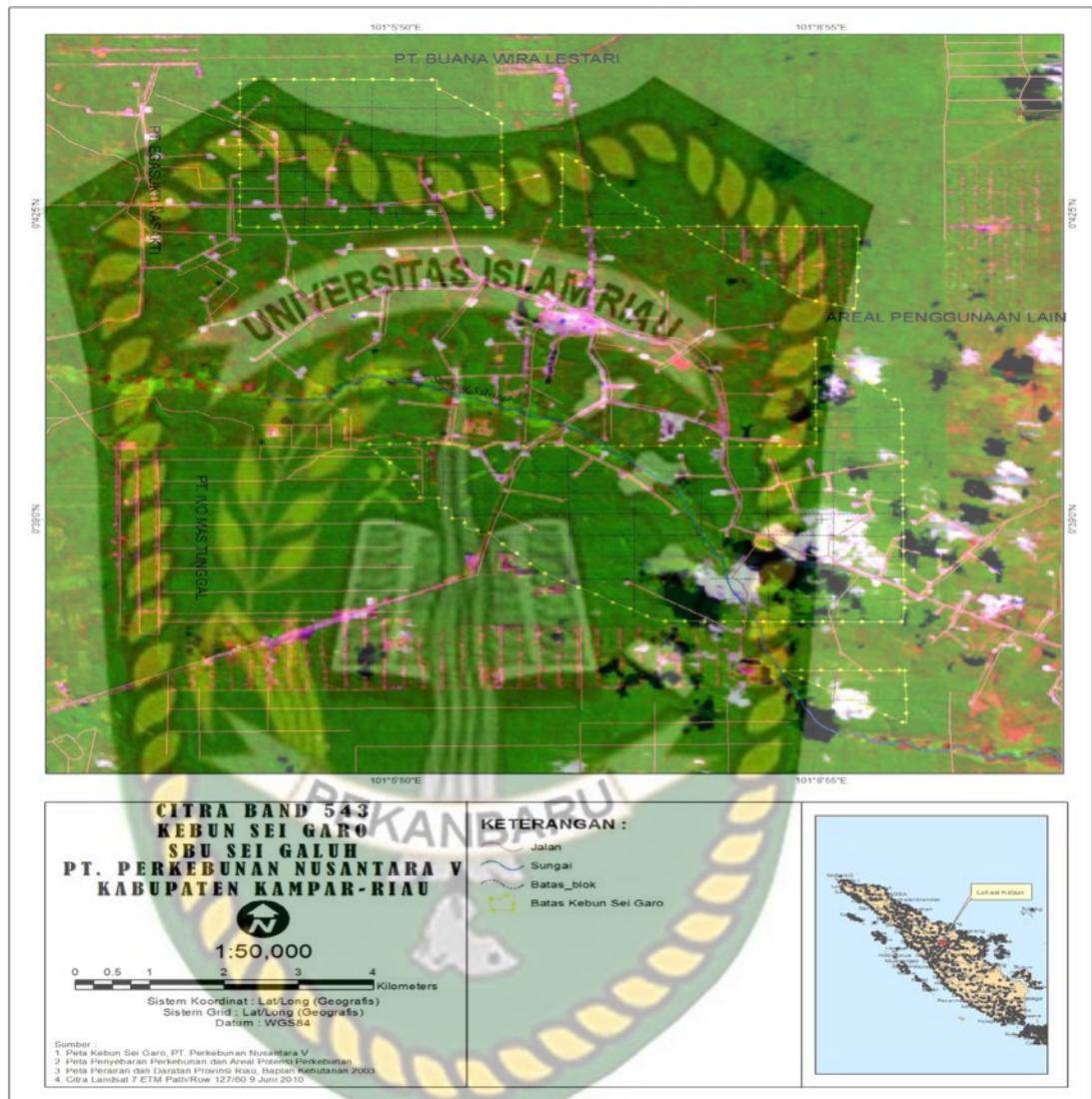
4.2.2 Batas Wilayah

Kebun Sei Garo berada/berkembang dilingkungan 8 (delapan) perkampungan yang berpenduduk khususnya petani plasma (Transmigran) dan sebagian pendatang umumnya berasal dari daerah Sumatera Utara, keberadaan Kebun Sei Garo sangat unik, karena seluruh areal Kebun Inti Sei Garo berdampingan dengan areal Instansi PT. Cevron Pasifik Indonesia (PT.CPI), dengan kata lain Kebun Inti Sei Garo berada di jalur merah PT.CPI.

Adapun batas wilayah Kebun Sei Garo adalah sebagai berikut

- Sebelah Utara berbatasan dengan desa Pelambaian dan Raharja.
- Sebelah Selatan berbatasan dengan desa Indrapuri dan Gading Sari
- Sebelah Barat berbatasan dengan desa Sumber Makmur dan Tj.Sawit

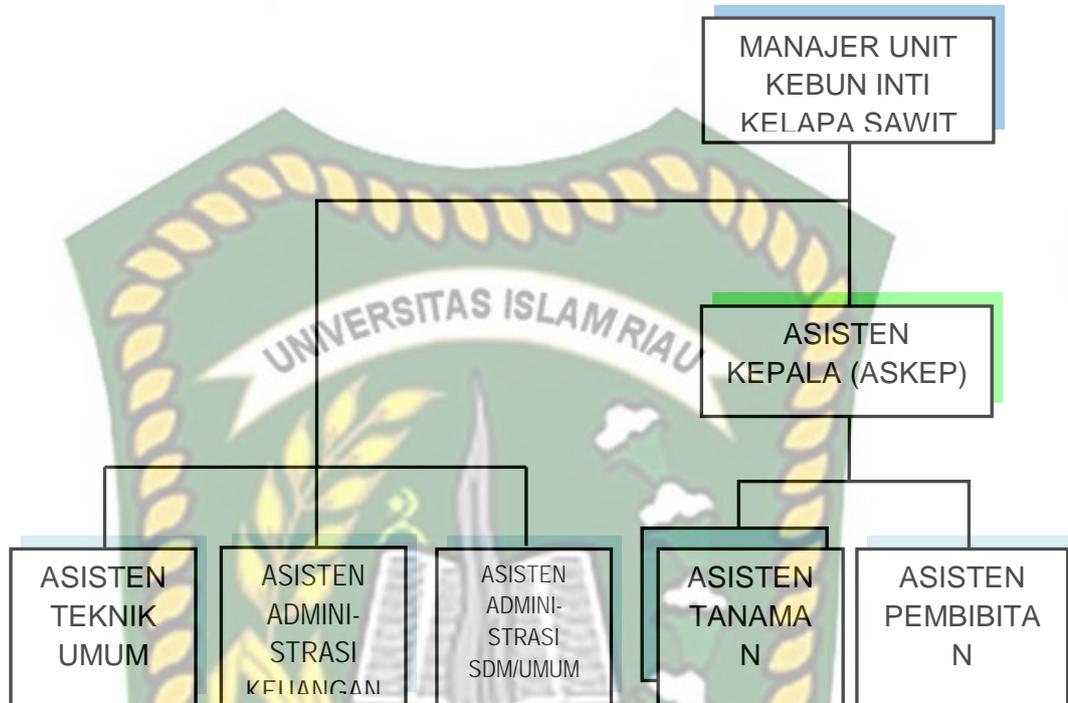
- Sebelah Timur berbatasan dengan desa Mukti Sari dan Trimanunggal



4.3 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo

Struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



4.4 Tugas dan Fungsi Setiap Unit Organisasi Di PT. Perkebunan Nusantara

V Sei Garo

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas dan fungsi dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing.

4.4.1 Manajer kebun

Manajer kebun mempunyai tugas yaitu membuat suatu rencana kemudian mengelola dan mengembangkan dalam waktu jangka panjang untuk kebun inti, dan melaksanakan pengelolaan secara efektif dan efisien sejalan dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Tugas pokok manajer antara lain :

1. Menyusun rencana jangka panjang Unit Kebun.

2. Menyusun RKAP Unit Kebun.
3. Mengelola kegiatan produksi tanaman
4. Mengendalikan harga pokok kebun.
5. Menyusun dan mengajukan PMK bulanan dan triwulan.
6. Memenuhi pembayaran kewajiban perusahaan terhadap pekerja dan mitra kerja.
7. Mengendalikan *cash flow* di Unit Kebun.
8. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan, kegiatan sosial dan umum di Unit Kebun.
9. Melaksanakan administrasi unit dan menyusun Laporan Manajemen (LM) secara periodik.

4.4.2 Asisten Kepala

Asisten Kepala mempunyai tugas yaitu mengawasi menganalisa merencanakan, membuat laporan dan mengambil tindakan yang berkaitan dengan operasional kebun, juga memastikan kualitas TBS di setiap afdeling, memberikan arahan, pelatihan dan peningkatan ilmu pengetahuan kepada semua karyawan yang ada di kebun

4.4.3 Asisten Administrasi SDM/Umum

Asisten Administrasi SDM/Umum mempunyai tugas yaitu menjalankan administrasi operasi sehari-hari dari fungsi dan tugas sumber daya manusia. Melaksanakan tanggung jawab di beberapa area fungsional seperti pengembangan departemen, tunjangan, kompensasi pengembangan organisasi, administrasi eksekutif dan pekerjaan

4.4.4 Asisten Administrasi Keuangan

Assisten Administrasi Keuangan mempunyai tugas yaitu membuat perencanaan keuangan, mulai dari perencanaan peminjaman, penerimaan, pengeluaran serta samapai kepembayaran, selain itu assiten administrasi keuangan juga mempunyai tugas untuk menyusun laporan keuangan harian, mingguan, bulanan dan tahunan.

4.4.5 Asisten Teknik Umum

Assisten Teknik Umum mempunyai tugas yaitu menjamin bahwa semua aktivitas yang dilakukann didalam perusahaan khusus nya bagian teknik sesuai dengan prosedur mutu dan catatan mutu, juga memelihara semua dokumen prosedur mutu dibagian teknik, serta turut mengawasi pengoperasian semua mesin dan peralatan yang dipergunakan diperusahaan tersebut.

4.4.6 Asisten Tanaman

Assisten Tanaman mempunyai tugas memastikan semua kegiatan di setiap afdeling bertjalan dengan baik dan para karyawan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan atau target yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan prosedur dan peratauran yang ada.

4.5 Sumber Daya Organisasi

4.5.1 Sumber Daya Manusia (Sdm)

Tabel 4.1

**Daftar karyawan Bagian Kebun
PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo**

No	Uraian	Pekerja											
		Karpim			karpel II			Karpel I			Total		
		Lk	Pr	Jlh	Lk	Pr	Jlh	Lk	Pr	Jlh	Lk	Pr	Jlh
1	Manajer	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
2	Askep	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
3	Bidang Admi.Keu	1	0	1	15	7	22	0	0	0	16	7	23
4	Bidang Admi SDM/umum	1	0	1	10	16	26	2	0	2	13	16	29
5	Keamanan	1	0	1	38		38	2	0	2	41	0	41
6	Bidang tek.Umum	1	0	1	36	2	38	0	0	0	37	2	39
7	Afdeling-I	1	0	1	52	13	65	9	1	10	62	14	76
8	Afdeling-II	1	0	1	39	12	51	15	3	18	55	15	70
9	Afdeling-III	1	0	1	38	11	49	12	2	14	51	1	64
10	Afdeling-IV	1	0	1	56	11	67	14	0	14	71	11	82
11	Karpim MBT	1	0	1		0	0	0	0	0	1	0	1
Total		11	0	11	284	72	356	54	6	60	349	78	427

sumber : PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo

4.5.2 sarana dan prasana

Tabel 4.2

Sarana dan Prasarana Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo

No	Sarana Dan Prasarana	Jumlah
1	Meja kerja	38 unit
2	Kursi kerja	60 unit

3	Kursi tamu	6 set
4	AC / Kipas angin	5 unit / 10 unit
5	Lemari	16 buah
6	Rak	8 buah
7	Filing cabinet	5 buah
8	Komputer	9 unit
9	Laptop	6 unit
10	Kendaraan operasional : - Sepeda motor untuk keamanan - Mobil manajer - Mobil Bus Sekolah - Mobil truk - Mobil pick up	3 unit 1 unit 1 unit 5 unit 3 unit

Sumber Data : Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo

4.5.3 Sarana Sosial

a. Sarana Pendidikan/Sosial

- Sekolah Taman Kanak – Kanak (STK) = 1 Unit
- Sekolah PDTA /MDA = 2 Unit
- Masjid/Musholla = 5 Unit
- Gereja = 1 Unit

4.5.4 Sarana Olahraga

- Lapangan Tennis = 1 Unit
- Lapangan Bola Kaki = 1 Unit
- Bola Volly = 1 Unit

4.5.5 Organisasi Sosial

- Majelis Taklim
- Badan Koordinator Agama Kristen (BKAK)
- Ikatan Keluarga Besar Istri (IKBI)
- Koperasi Karyawan (Kopkar)

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang analisis Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Admintrasi Sumber Daya Manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Admintrasi Sumber Daya Manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo.

Data-data yang dianalisis diperoleh dari kuesioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan seluruh karyawan bagian Admintrasi Sumber Daya Manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo. Sebelum melakukan analisis karyawan bagian Admintrasi Sumber Daya Manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai karakteristik responden terdiri dari Jenis kelamin.

5.1 Identifikasi Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Admintrasi Sumber Daya Manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo. yang berjumlah sebanyak 29 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *metode sensus* (sampling jenuh)

yaitu mengambil sampel dengan teknik pengambilan sampel dengan melibatkan semua populasi yaitu dengan sampel sebanyak 29 orang.

Agar bisa mendapatkan suatu identitas responden. Berikut ini diuraikan tentang karakteristik responden yang terdiri dari Jenis Kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja.

5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin menggambarkan identitas diri seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya identitas yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi tersebut jumlah karyawan yang beridentitas laki-laki dan perempuan dapat diketahui jumlahnya. Jenis kelamin merupakan faktor yang menentukan kegesitan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Untuk mengetahui jenis kelamin karyawan yang bekerja bagian Admintrasi Sumber Daya Manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.1

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin bagian Admintrasi Sumber Daya Manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	13	44.82
2.	Perempuan	16	55.18
Jumlah		29	100,00

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden yang merupakan karyawan bagian Admintrasi Sumber Daya Manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo yaitu sebanyak 13 responden atau sebesar 44.82% merupakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, dan sebanyak 16 orang karyawan atau sebesar 55.18% yang berjenis kelamin perempuan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berjenis kelamin Perempuan pada karyawan bagian Admintrasi Sumber Daya Manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo lebih mendominasi jika dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin Laki Laki. Hal ini terjadi karena adanya berbagai macam pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan oleh pihak perusahaan berkaitan dengan spesifikasi dari jenis kelamin mengenai sistem kerja yang diterapkan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo

5.1.2 Karakteristik Responden berdasarkan umur/usia

Tingkat umur dapat menentukan bagaimana karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Dimana tingkat umur karyawan dapat mempengaruhi cepat atau lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Usia atau umur merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan setiap aktivitas dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Karena tingkat usia selalu dijadikan indikator dalam pola perilaku seseorang, bahkan juga mempengaruhi pola pikir dan standar kemampuan fisik dalam suatu pekerjaan. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi kegesitan ia bekerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapun tingkat usia/umur karyawan Bagian Administrasi sumber daya manusia/umum pada PT,Perkebunan Nusantara V sei Garo dalam penelitian ini dapat diterangkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia karyawan bagian dministrasi sumber daya manusia/ umum Pada PT. Perkebunan Nusantra V sei garo

No	Umur/Usia	Frekuensi	Prsentase
1.	< 30 tahun	11	37,94
2.	31-40 tahun	16	55,18
3.	41-50 tahun	2	6,88
Jumlah		29	100,00

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V sei garo

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui tingkat umur/usia responden yang merupakan karyawan bagian Administrasi sumber daya manusia/umum, yaitu sebanyak 11 responden atau sebesar 37,94% karyawan yang berumur dibawah 30 tahun. Kemudian sebanyak 16 responden atau sebesar 55,18% karyawan yang berumur 31-40 tahun. Dan Selanjutnya sebanyak 2 reponden atau sebesar 6,88% karyawan yang berumur 41-50 tahun.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa dari segi usia karyawan lebih didominasi dengan tingkat umur antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 16 responden.

Hal ini terjadi karena pihak PT. Perkebunan Nusantara V sei garo lebih merekrut karyawan yang telah lama bekerja dan merupakan karyawan tetap.

Dari uraian tentang usia responden di atas, dapatlah dikatakan bahwa responden yang juga karyawan bagian administrasi sumber daya manusia/umum PT.perkebunan nusantara v sei garo berada pada usia yang produktif, sehingga dengan tingkat usia pegawai yang begitu menunjang hendaknya dapat diberdayakan dengan sebaik mungkin dan memberikan seluruh hasil yang maksimal pada perusahaan .

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja dan berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja di bagian dministrasi sumber daya manusia/umum pada pt.perkebunan nusantara v sei garo memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini logis sekali, karena dengan bekal pendidikan yang dimiliki seorang karyawan khususnya pada tingkat pendidikan yang tinggi dapat lebih optimal melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Untuk lebih jelasnya tingkat pendidikan responden pada PT. Rimba Mandau Lestari penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada karyawan
bagian administrasi sumber daya manusia/umum pada PT.Perkebunan
Nusantara V Sei garo

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SMP	1	3,44
2.	SMA	16	55,18
3.	Perguruan Tinggi (Sarjana)	12	41,38
Jumlah		29	100,00

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V sei Garo

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dapat diketahui bahwa tingkatan pendidikan responden yaitu sebanyak 1 responden atau sebesar 3,44% merupakan karyawan tamatan SMP. Kemudian sebanyak 16 responden atau sebesar 55,18% karyawan tamatan SMA. Dan Selanjutnya sebanyak 12 responden atau sebesar 41,38% karyawan yang berpendidikan tamatan perguruan tinggi (sarjana).

Dengan demikian secara keseluruhan tingkat pendidikan karyawan yang bekerja bagian administrasi sumber daya manusia/umum pada PT.Perkebunan Nusantara V sei Garo tergolong baik. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan lebih didominasi dengan tamatan SMA yaitu sebanyak 16 orang.

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja berkaitan dengan lamanya seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan. Semakin lama masa kerja karyawan, maka karyawan tersebut semakin berpengalaman dan trampil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dimaklumi mengingat lamanya masa bekerja dapat membentuk kepribadian yang matang, bahkan masa kerja yang identik dalam pengalaman bekerja mampu mengantarkan karyawan pada pemahaman yang lebih baik terhadap tugas serta

fungsi yang harus dilaksanakannya. Untuk lebih jelasnya mengenai masa kerja responden pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan Bagian administrasi sumber daya manusia/umum pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo

No	Masa kerja	Frekuensi	Prsentase
1.	0-5 tahun	7	24,14
2.	6-10 tahun	14	48,27
4.	11-15 tahun	7	24,14
5.	16-20 tahun	1	3,45
Jumlah		29	100,00

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat diketahui bahwa masa kerja responden yang merupakan karyawan bagian administrasi sumber daya manusia/umum yaitu sebanyak 7 responden atau sebesar 24,14% karyawan yang berada pada masa kerja 0-5 tahun, kemudian sebanyak 14 reponden atau sebesar 48,27% karyawan yang berada pada masa kerja 6-10 tahun. Selanjutnya sebanyak 7 responden atau sebesar 24,14% karyawan yang berada pada masa kerja 11-15 tahun. Dan terakhir sebanyak responden atau sebesar 3,45% yang merupakan karyawan yang berada pada masa kerja diatas 16-20 tahun.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan-karyawan tersebut memiliki masa kerja yang baik dan telah berpengalaman dalam bekerja. Namun juga terdapat karyawan yang masa kerjanya antara 0-5 tahun yaitu berjumlah 7 orang, karyawan-karyawan ini dituntut untuk mampu menyesuaikan diri agar kinerja

mereka menjadi lebih maksimal. Dengan demikian, bila ditinjau dari lama bekerja sangat baik yaitu sebanyak 14 reponden atau sebesar 48,27% karyawan yang berada pada masa kerja 6 sampai 10 tahun sehingga hal ini dapat berdampak pada Komitmen dia dalam bekerja karena sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang sangat baik terhadap pekerjaannya.

5.2 Analisis Komitmen Organisasi karyawan bagian Administrasi sumber daya Manusia/ Umum Pada PT.Perkbunan Nusantara V Sei Garo

Untuk menganalisis Komitmen Organisasi karyawan bagian Administrasi sumber daya Manusia/ Umum Pada PT.Perkbunan Nusantara V Sei Garo, maka dilakukan pengujian sebagai berikut:

5.2.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalitan atau kesahihan suatu instrumen Uji validitas digunakan untuk mengatur sah atau valid tidaknya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan Valid jika pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. (Imam Ghozali, 2007:45). Jika r hitung lebih $>$ dari r tabel, maka instrumen dikatakan valid. R tabel product moment untuk $df : (N - 2) = 29 - 2 = 27$ untuk alpha 5% adalah 0,381.

Utuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada karyawan bagian Administrasi sumber daya Manusia/ Umum Pada PT.Perkbunan Nusantara V Sei Garo dapat dikatakan valid atau tidaknya, maka penulis memberikan 9 (Sembilan) pertanyaan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari seluruh pertanyaan yang diberikan. Kuesioner yang diberikan kepada karyawan

bagian Administrasi sumber daya Manusia/ Umum Pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo. Hasil dari analisis menggunakan program SPSS versi 20.0 dan nilai r tabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Hasil Analisis Validitas Kuesioner Komitmen Organisasi

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai R _{tabel} n = 29	Signifikansi	Kesimpulan
Item 1	0,728	0,381	0,000	Valid
Item 2	0,592	0,381	0,001	Valid
Item 3	0,699	0,381	0,000	Valid
Item 4	0,457	0,381	0,013	Valid
Item 5	0,552	0,381	0,002	Valid
Item 6	0,621	0,381	0,000	Valid
Item 7	0,615	0,381	0,000	Valid
Item 8	0,644	0,381	0,002	Valid
Item 9	0,566	0,381	0,002	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel 0,381 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Tabel diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel. Pertanyaan yang memiliki validitas tertinggi adalah butir pada item pertanyaan 1 yaitu dengan pertanyaan tentang kebahagiaan menghabiskan karier di perusahaan tersebut dengan koefisien korelasi 0,728 dan validitas terendah adalah pada butir pertanyaan 4 dengan dengan pertanyaan tentang kesulitan dalam meninggalkan pekerjaan bekerja dengan koefisien korelasi 0,457.

Sehingga dapat diambil kesimpulan untuk validitas indikator ini dari variabel komitmen Organisasi adalah telah memenuhi kesahan untuk dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya melebihi nilai korelasi r tabel yakni 0,381 dan memiliki nilai positif pada setiap indikator pertanyaan, maka kuesioner yang dipakai dapat dilakukan analisis selanjutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisoner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau konstan dari waktu ke waktu. (Imam Ghazali, 2005:41). Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Pengukuran yang dinyatakan reliabel menurut Jonathan (2008:189) adalah apabila Jika $r_{\alpha} > 0,6$ maka pertanyaan tersebut reliabel.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *alpha cronbach's*. Instrument tersebut dikatakan cukup handal apabila memiliki alfa lebih dari 0,60, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.673	9

Sumber: Data Olahan SPSS 2019

Berdasarkan tabel diatas Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas dari Komitmen Organisasi yaitu sebesar 0,673 lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi karyawan dinyatakan reliabel, maka kuesioner responden dapat digunakan dalam penelitian.

5.3 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi karyawan bagian Admintrasi

Sumber Daya Manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo

Komitmen organisasi di defenisikan sebagai keinginan kuat karyawan untuk tetap memelihara sebagai anggota organisaasi perusahaan tersebut. Keinginan karyawan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi perusahaan dan karyawan mempunyai keyakinan tertentu, dan perusahaan menerima dan tujuan organisasi perusahaan. Atau dapat dikatakan komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen juga menggambarkan sebagai pengikat antara individu dengan suatu kegiatan atau secara lebih umum dengan gagasan (Siswanto, 1997)

Sikap komitmen organisasi ditentukan oleh usia karyawan, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negative, atau atribusi control internal dan eksternal dan organisasi yang berupa desaian

pekerjaan. Bahkan factor non organisasi seperti memutuskan untuk bergabung dengan organisasi.

Komitmen organisasi menghasilkan pertukaran hubungan antara individu dan organisasi dimana individu mengikatkan dirinya sendiri terhadap organisasi sebagai penukaran nilai reward atau pembayaran dari organisasi. Menurut dasar model organisasi ini. Individu memasuki organisasi dengan keahlian khusus .keinginan keinginan dan tujuan tujuan sebagai penggantinya individu mengharapkan sebuah pekerjaan dimana mereka mampu kembali menggunakan skill mereka kepuasan memenuhi keinginan nya dan mencapai tujuan nya.

Seluruh Organisasi merasakan sebagai penyelesaian kontrak psikologinya (kotter,1973) pertukaran norma (Gouldner,1960) yang menyebabkan karyawan membalas sumbangan dengan komitmen nya terhadap organisasi,jika organisasi kurang mampu dalam memberikan resources untuk memberikan kepuasan kepada anggota organisasi itu mengakibatkan komitmen akan berkurang (streers,1997.angle dan perry,1983)

5.3.1 Dimensi Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2008:101) menyatakan bahwa ada tiga dimensi mengenai komitmen organisasional adalah:

5.3.1.1 Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai nilainya. Komitmen afektif ini berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasi nya dengan indikator nya :

5.3.1.1.1 Hubungan Emosional anggota terhadap organisasi nya

Hubungan emosional anggota terhadap organisasi menjadi salah satu indikator untuk melihat seberapa berkomitmen karyawan tersebut terhadap perusahaan nya dimana dia bekerja dan berikut ini adalah hasil dari tanggapan responden:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden mengenai hubungan emosional karyawan bagian sumber daya manusia/umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V sei garo

Indikator	Kategori	Bobot	Frekuensi	Total Skor	Persentase
Hubungan emosional	SS	5	4	40	13,80
	S	4	17	68	58,60
	C	3	7	21	24,10
	TS	2	1	2	3,50
	STS	1	-	-	-
Jumlah			29	111	100,00

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan tanggapan mengenai indikator Hubungan emosional karyawan bagian administrasi sumber daya manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V sei garo menghasilkan nilai rata-rata keseluruhan 3,82 dikatakan baik. Tanggapan responden tertindaketahui sebanyak 17 responden atau sebesar 58,6% yang menyatakan baik. Dan paling sedikit sebanyak 1 responden atau sebesar 3,5 % yang menyatakan kurang baik.

Dengan masih ada nya karyawan yang menyatakan kurang baik berarti karyawan tersebut tidak memiliki hubungan emosional terhadap perusahaan dimana ia berkerja. dari hasil di table dapat mempresentasikan bagaimana hubungan emosional dengan perusahaan sebenarnya sudah baik, tetapi masih ada beberapa karyawan yang perlu di perhatikan agar hubungan emosional nya

dengan perusahaan dapat muncul, karena dengan hubungan emosional yang baik maka hal itu berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi

5.3.1.1.2 Keterlibatan Anggota

Keterlibatan anggota dalam indikator ini salah satu contohnya adalah bagaimana para karyawan merasa apabila ada masalah di perusahaan menjadi permasalahannya juga. dan berikut adalah tanggapan dari para responden

Tabel 5.8
Tanggapan Responden mengenai Keterlibatan anggota karyawan bagian sumber daya manusia/umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo

Indikator	Kategori	Bobot	Frekuensi	Total Skor	Persentase
Keterlibatan Anggota	SS	5	3	15	10,40
	S	4	15	60	51,70
	C	3	11	33	37,90
	TS	2	-	-	-
	STS	1	-	-	-
Jumlah			29	108	100,00

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel di atas secara keseluruhan tanggapan mengenai indikator keterlibatan anggota karyawan bagian administrasi sumber daya manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo menghasilkan nilai rata-rata keseluruhan 3,72 dikatakan baik. Tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 15 responden atau sebesar 51,7% yang menyatakan baik. Dan paling sedikit sebanyak 3 responden atau sebesar 10,4% yang menyatakan kurang baik.

Melihat presentase tersebut dan dengan masih adanya karyawan yang menyatakan kurang baik berarti karyawan tersebut tidak memiliki atau rasa ikut terlibat dalam organisasi. berdasarkan teori cara yang tetap untuk

memunculkan rasa keterlibatan para anggotanya adalah dengan cara pendekatan sikap, dimana pendekatan sikap (attitudinal approach) disini ialah komitmen yang menunjuk pada permasalahan sikap keterlibatan dan sikap loyalitas anggota organisasi terhadap organisasinya. Menurut pendekatan ini, komitmen dipandang sebagai suatu sikap keterikatan pada organisasi yang berperan penting pada pekerjaan-pekerjaan tertentu dan perilaku terkait.

5.3.1.1.3 Keterkaitan dengan perusahaan

Merasa terkait atau merasa menjadi bagian dalam keluarga perusahaan tentu saja berdampak yang baik bagi perusahaan, karena karyawan merasa bahwa perusahaan tempat dia bekerja ada bagian dari keluarganya, dan berikut hasil tanggapan responden berdasarkan indikator keterkaitan dengan perusahaan.:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden mengenai keterkaitan dengan perusahaan bagian sumber daya manusia/umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V sei garo

Indikator	Kategori	Bobot	Frekuensi	Total Skor	Persentase
Keterkaitan dengan perusahaan	SS	5	8	40	27,60
	S	4	20	80	68,90
	C	3	1	3	3,50
	TS	2	-	-	-
	STS	1	-	-	-
Jumlah			29	123	100,00

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan tanggapan mengenai indikator keterkaitan dengan perusahaan karyawan bagian administrasi sumber daya manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V sei garo menghasilkan nilai rata-rata keseluruhan 4,24 dikatakan baik. Tanggapan responden tertinggi

diketahui sebanyak 20 responden atau sebesar 68,9% yang menyatakan baik. Dan paling sedikit sebanyak 1 responden atau sebesar 3,5 % yang menyatakan kurang baik.

Kondisi yang terlihat melalui indikator keterkaitan dengan perusahaan dapat dilihat dari hasil responden yang masih ada mengatakan cukup, dengan demikian berarti karyawan tersebut masih merasa belum mau untuk merasa keterkaitan dengan perusahaan, berdasarkan teori kondisi tersebut masuk kedalam hal perilaku dan tindakannya, dengan melihat bagaimana kebiasaannya dia dalam bekerja maka dapat dilihat bagaimana dia berperilaku dan bertindak didalam aktivitas pekerjaannya, hal yang membuat karyawan berperilaku bisa dikarenakan kebutuhan psikologis belum terpenuhi atau seberapa besar kesesuaian nilai dan tujuan organisasi menurut persepsi-persepsi individu itu sendiri dengan demikian sikap keterkaitan karyawan dengan perusahaan perlu melalui tahapan pendekatan perilaku, penelitian terutama diarahkan untuk mengidentifikasi sebagai kondisi yang bisa mempengaruhi perubahan perilaku.

Untuk mengetahui bagaimana hasil penelitian dari dimensi affective ini, maka disajikan pada tabel hasil rekapitulasi tanggapan responden Berdasarkan Dimensi Affective dari Analisis Komitmen Organisasi karyawan bagian Administrasi Sumber Daya Manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10

Hasil Rekapitulasi jawaban responden Berdasarkan dimensi Affective

Dimensi	Indikator	Skor Jawaban					Jumlah
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	
Affective	Hubungan emosional anggota terhadap organisasinya	4	17	7	1	-	
	Bobot Nilai	20	68	21	2	-	111
	Keterlibatan anggota	3	15	11	-	-	
	Bobot Nilai	15	60	33	-	-	108
	Keterkaitan dengan perusahaan	8	20	1	-	-	
	Bobot Nilai	40	80	3	-	-	123
Total Skor							342
Skor Tertinggi 5 x 3 x 29							435
Skor Terendah 1 x 3 x 29							87
% Share Perolehan							78,62%
Kriteria Penilaian							Baik

Dari tabel diatas dapat dilihat skor yang diperoleh dari jawaban responden berdasarkan dimensi affective dari Analisis Komitmen Organisasi karyawan bagian Admintrasi Sumber Daya Manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo adalah 342 dan diperoleh persentase sebesar 78,62% sehingga kriteria jawaban responden adalah setuju yakni berada pada interval antara 61% - 80%. Kriteria penilaian berada pada kriteria setuju dimana Tingkat interval meliputi: 0%-20% yaitu sangat tidak baik, 21%-40% yaitu kurang baik, 41%-60% yaitu cukup baik, 61%-80% yaitu baik, dan 81%-100% yaitu sangat baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dimensi affective karyawan bagian adm sdm/umum pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo tergolong baik, karena karyawan yang menunjukkan indikator indikator yang baik sehingga Dimensi affective karyawan yang meliputi indicator hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, keterlibatan anggota dan keterkaitan dengan perusahaan sudah berjalan dengan baik. Perusahaan harus menyadari bahwa untuk mempertahankan bahkan meningkatkan dimensi affective ini perlu dukungan dari perusahaan, dukungan itu berupa dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika perusahaan peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal anggota/karyawan dan juga menghargai kontribusinya, maka anggota/karyawan akan tetap komit.

5.3.1.2 Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya. Dan berikut beberapa indikatornya

5.3.1.2.1 Nilai yang dirasa dari bertahan didalam suatu organisasi

Hal yang dimaksud dalam indikator ini ialah karyawan tersebut akan sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapat kesempatan kerja ditempat lain, maka nilai yang dirasa harus dipertahankan, dan berikut tanggapan responden mengenai indikator ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden mengenai nilai yang dirasa karyawan bagian sumber daya manusia/umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V sei garo

Indikator	Kategori	Bobot	Frekuensi	Total Skor	Persentase
Nilai yang dirasa	SS	5	15	15	51,70
	S	4	14	60	48,30
	C	3	-	-	-
	TS	2	-	-	-
	STS	1	-	-	-
Jumlah			29	131	100,00

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan tanggapan mengenai indikator Nilai Yang Dirasa bagian administrasi sumber daya manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V sei garo menghasilkan nilai rata-rata keseluruhan 4,51 dikatakan baik. Tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 15 responden atau sebesar 51,7% yang menyatakan baik. Dan hanya berselisih sedikit terhadap hasil berikutnya yaitu sebanyak 14 responden atau sebesar 48,3%, hal tersebut wajar terjadi karena adanya nilai yang didapat dari perusahaan, sehingga mereka merasa harus tetap bertahan diperusahaan.

Jika dilihat dari hasil responden mengenai nilai yang dirasa, dapat dilihat hampir seluruh responden memberikan respon yang baik, dimana yang artinya berarti kondisi tersebut sudah baik, indikator ini lebih mengarah ke arah ekonomis, seperti yang kita ketahui semua, perusahaan yang diteliti adalah salah satu badan usaha milik Negara dimana kesempatan bisa bergabung kedalam badan usaha ini cukup sulit, dengan demikian para responden yang telah berhasil bekerja kedalam perusahaan ini tentu nya akan sulit meninggalkan perusahaan ini karena alasan ekonomis atau nilai yang dirasa tersebut.

5.3.1.2.2 Pertimbangan Keluar dari Perusahaan

Pertimbangan keluar dari perusahaan oleh karyawan karena menurut nya akan terlalu merugikan bagi para karyawan apabila mengundurkan atau meninggalkan perusahaan tersebut, dan berikut ini adalah hasil tanggapan dari para responden:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden mengenai pertimbangan keluar dari perusahaan karyawan bagian sumber daya manusia/umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V sei garo

Indikator	Kategori	Bobot	Frekuensi	Total Skor	Persentase
Pertimbangan keluar dari perusahaan	SS	5	17	85	58,60
	S	4	12	48	41,40
	C	3	-	-	-
	TS	2	-	-	-
	STS	1	-	-	-
Jumlah			29	133	100,00

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan tanggapan mengenai indikator pertimbangan keluar dari perusahaan oleh karyawan bagian administrasi sumber daya manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V sei garo menghasilkan nilai rata-rata keseluruhan 4,58 dikatakan baik. Tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 17 responden atau sebesar 58,6% yang menyatakan baik. Dengan demikian dapat terlihat bagaimana indicator ini memperoleh respon dari responden yang sangat tinggi.

Indikator ini juga tak jauh berbeda dengan indikator sebelum nya, dimana hasil responden tidak jauh berbeda, dimana hasil nya hampir seluruh responden yang diteliti memberikan respon yang baik. Hal ini dikarenakan sulit nya bisa

bergabung bekerja di dalam salah satu badan usaha milik Negara, dengan demikian tentu nya kesadaran nya untuk tidak mengundurkan diri sangat tinggi, karena akan sangat merugikan bagi para karyawan bila meninggalkan perusahaan tersebut, karyawan yang bertahan dalam indikator ini bukan karena alasan emosional, melainkan karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. karyawan terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian-kerugian lainnya, sehingga memungkinkan nya melakukan usaha yang maksimal.

5.3.1.2.3 Pertimbangan Gaji/upah

Gaji/upah sangat berpengaruh terhadap komitmen atau kesetiaan karyawan dalam beraktivitas nya didalam perusahaan, mereka juga beranggapan akan sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan nya sekarang ini. Dan tabel berikut adalah hasil jawaban dari para responden:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden mengenai pertimbangan Gaji/upah dengan perusahaan karyawan bagian sumber daya manusia/umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V sei garo

Indikator	Kategori	Bobot	Frekuensi	Total Skor	Persentase
Pertimbangan gaji/upah	SS	5	20	100	68,90
	S	4	8	32	27,60
	C	3	1	3	3,50
	TS	2	-	-	-
	STS	1	-	-	-
Jumlah			29	135	100,00

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan tanggapan mengenai indikator pertimbangan gaji/upah untuk karyawan bagian administrasi sumber daya manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V sei garo menghasilkan nilai

rata-rata keseluruhan 4,65 dikatakan baik. Tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 20 responden atau sebesar 68,9% yang menyatakan baik. Dan paling sedikit sebanyak 1 responden atau sebesar 3,5 % yang menyatakan kurang baik.

Gaji/upah pasti menjadi nilai lebih yang diharapkan para karyawan yang bekerja di perusahaan, apalagi dalam hal ini, perusahaan yang diteliti adalah salah satu badan usaha milik Negara, yang sudah diketahui oleh banyak orang bagaimana gaji tinggi yang diberikan perusahaan ini kepada karyawan-karyawannya, hal itu tentu nya sulit buat para karyawan meninggalkan pekerjaannya dengan penghasilan yang tinggi seperti saat ini. Hasil responden pun nampak jelas bagaimana sampai 68,9% persen karyawan menyatakan sangat setuju dengan bayaran yang diterimanya.

Untuk mengetahui hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi komitmen berkelanjutan dari Analisis Komitmen Organisasi karyawan bagian Admintrasi Sumber Daya Manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.14

Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan dimensi continuance Karyawan Bagian Admintrasi Sumber daya Manusia/umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo

Dimensi	Indikator	Skor Jawaban					Jumlah
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	
Continuance	Nilai yang dirasa	15	14	-	-		
	Bobot Nilai	75	56	-	-	-	131
	Pertimbangan keluar dari	17	12	-	-	-	

organisasi						
Bobot Nilai	85	48	-	-	-	133
Pertimbangan gaji/upah	20	8	1	-	-	
Bobot Nilai	100	32	3	-	-	135
Total Skor						399
Skor Tertinggi 5 x 3 x 29						435
Skor Terendah 1 x 3 x 29						87
% Share Perolehan						91,72%
Kriteria Penilaian						Sangat Baik

Sumber: Data Olahan 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat skor yang diperoleh dari jawaban responden berdasarkan dimensi Continuance dari Analisis Komitmen Organisasi karyawan bagian Admintrasi Sumber Daya Manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo adalah 399 dan diperoleh persentase sebesar 91,72% sehingga kriteria jawaban responden adalah setuju yakni berada pada interval antara 61% - 80%. Kriteria penilaian berada pada kriteria setuju dimana Tingkat interval meliputi: 0%-20% yaitu sangat tidak baik, 21%-40% yaitu kurang baik, 41%-60% yaitu cukup baik, 61%-80% yaitu baik, dan 81%-100% yaitu sangat baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dimensi continuance karyawan bagian admi sdm/umum pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo tergolong sangat baik, karena karyawan yang menunjukkan indikator indikator yang baik sehingga Dimensi contiuance karyawan yang meliputi indicato nilai yang dirasa,

pertimbangan keluar dari perusahaan dan pertimbangan gaji/upah sudah berjalan dengan sangat baik. Perusahaan harus menyadari bahwa untuk mempertahankan bahkan meningkatkan dimensi affective ini perlu dukungan dari perusahaan.

5.3.1.3 Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh: seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi. Dan berikut adalah beberapa indicator dari dimensi normative ini:

5.3.1.3.1 Tanggung jawab untuk perusahaan

Dalam indikator ini dilihat sebagaimana perusahaan telah memperlakukan pekerja nya, dan para karyawan merasa bagaimana perusahaan ini telah banyak berjasa bagi kehidupan para karyawan. Dan berikut hasil jawaban dari para responden:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden mengenai tanggung jawab untuk perusahaan karyawan bagian sumber daya manusia/umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V sei garo

Indikator	Kategori	Bobot	Frekuensi	Total Skor	Persentase
Tanggung jawab untuk perusahaan	SS	5	9	45	31,10
	S	4	14	56	48,30
	C	3	6	18	20,60
	TS	2	-	-	-
	STS	1	-	-	-
Jumlah			29	119	100,00

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan tanggapan mengenai indikator tanggung jawab untuk perusahaan karyawan bagian administrasi sumber daya manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V sei garo menghasilkan nilai rata-rata keseluruhan 4,10 dikatakan baik. Tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 14 responden atau sebesar 48,3 % yang menyatakan baik. Dan paling sedikit sebanyak 6 responden atau sebesar 20,6 % yang menyatakan kurang baik. Dengan masih ada nya beberapa karyawan yang menyatakan kurang baik perihal jasa perusahaa, maka perusahaan perlu melakukan sesuatu agar bagaimna perusahaan itu dapat berjasa terhadap para karyawannya.

Dimensi Normative yang berindikator tanggung jawab untuk perusahaan , ialah indikator yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Atau kata lain nya jasa perusahaan, hasil responden menunjuk kan bagaimana para karyawan merasa perusahaan sudah banyak berjasa pada kehidupannya, riset yang berkaitan dengan para perusahaan yang memberikan jasa yang baik ke karyawan akan membuat karyawan tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka ingin tinggal. Para karyawan yang seperti itu dikarenakan mereka harus tinggal bersama organisasi .Dan para karyawan yang memiliki hal itu mereka merasa bahwa mereka harus tinggal bersama kareana jasa yang sudah diberikan ke perusahaan

5.3.1.3.2 Merasa harus berada didalam organisasi

Indikator melihat bagaimana para karyawan merasa kalau dirinya harus berada didalam organisasi karena iya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaannya. dan berikut hasil tanggapan responden:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden mengenai merasa harus berada didalam organisasi oleh karyawan bagian sumber daya manusia/umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V sei garo

Indikator	Kategori	Bobot	Frekuensi	Total Skor	Persentase
Merasa harus berada didalam organisasi	SS	5	11	55	37,90
	S	4	17	68	58,60
	C	3	-	-	-
	TS	2	1	2	3,50
	STS	1	-	-	-
Jumlah			29	125	100,00

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan tanggapan mengenai merasa harus berada didalam organisasi oleh karyawan bagian administrasi sumber daya manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V sei garo menghasilkan nilai rata-rata keseluruhan 4,31 dikatakan baik. Tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 17 responden atau sebesar 68,9% yang menyatakan baik. Dan paling sedikit sebanyak 1 responden atau sebesar 3,5 % yang menyatakan kurang baik.

Ada nya responden yang menyatakan tidak setuju dengan indikator ini, pasti tentu nya ada hal apa yang terjadi, Keterlibatan atau partisipasi karyawan

dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka karyawan merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Dengan hal tersebut tentu dapat mengurangi angka para para karywan yang merasa belum memberikan banyak kontribusi pada perusahaan ini.

5.3.1.3.3 Kesetian untuk perusahaan

Perusahaan harus mendapatkan timbal balik atas apa yang sudah mereka lakukan terhadap karyawan nya,dengan kata lain, perusahaan menginginkan kesetiaan dari para karyawan yang royal dalam bekerja demi mencapai tujuan dari perusahaan secara maksimal. Dan berikut hasil dari tanggapan responden:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden mengenai kesetian untuk perusahaan oleh
karyawan bagian sumber daya manusia/umum Pada PT. Perkebunan
Nusantara V sei garo

Indikator	Kategori	Bobot	Frekuensi	Total Skor	Persentase
Kesetian untuk perusahaan	SS	5	7	35	24,10
	S	4	22	88	75,90
	C	3	-	-	-
	T	2	-	-	-

	STS	1	-	-	-
Jumlah			29	123	100,00

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan tanggapan mengenai indikator kesetian untuk perusahaan karyawan bagian administrasi sumber daya manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V sei garo menghasilkan nilai rata-rata keseluruhan 4,24 dikatakan baik. Tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 22 responden atau sebesar 75,9 % yang menyatakan baik. Dan paling sedikit sebanyak 7 responden atau sebesar 24,1 % yang menyatakan kurang baik.

Identifikasi, yang mewujud dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi.dengan demikian maka akan ada hubungan timbal balik yang baik antara karyawan dan organisasi. Para karyawan pun menganggap perusahaan tersebut layak mendapatkan kesetian dari nya, Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawa menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

Untuk mengetahui hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi Normative dari Analisis Komitmen Organisasi karyawan bagian

Admintrasi Sumber Daya Manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.18
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Dimensi Normative Karyawan Bagian Admintrasi Sumber daya Manusia/umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo

Dimensi	Indikator	Skor Jawaban					Jumlah
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	
Normative	Tanggung jawab untuk perusahaan	9	14	6	-	-	
	Bobot Nilai	45	56	18	-	-	119
	Merasa dirinya harus berada dalam organisasi	11	17	-	1	-	
	Bobot Nilai	55	68	-	2	-	125
	Kesetiaan untuk perusahaan	7	22	-	-	-	
	Bobot Nilai	35	88	-	-	-	123
Total Skor							367
Skor Tertinggi 5 x 3 x 29							435
Skor Terendah 1 x 3 x 29							87
% Share Perolehan							84,36%
Kriteria Penilaian							Sangat Baik

Sumber: Data Olahan 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat skor yang diperoleh dari jawaban responden berdasarkan dimensi Normative dari Analisis Komitmen Organisasi karyawan bagian Admintrasi Sumber Daya Manusia/umum pada PT. Perkebunan

Nusantara V Sei Garo adalah 367 dan diperoleh persentase sebesar 84.36% sehingga kriteria jawaban responden adalah setuju yakni berada pada interval antara 61% - 80%. Kriteria penilaian berada pada kriteria setuju dimana Tingkat interval meliputi: 0%-20% yaitu sangat tidak baik, 21%-40% yaitu kurang baik, 41%-60% yaitu cukup baik, 61%-80% yaitu baik, dan 81%-100% yaitu sangat baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dimensi Normative karyawan bagian administrasi sumber daya manusia/umum pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo tergolong sangat baik, karena karyawan yang menunjukkan indikator indikator yang baik sehingga Dimensi Normative karyawan yang meliputi indikator tanggung jawab untuk perusahaan, merasa dirinya harus berada dalam organisasi dan kesetiaan untuk perusahaan sudah berjalan dengan sangat baik. Perusahaan harus menyadari bahwa untuk mempertahankan bahkan meningkatkan dimensi normative ini perlu adanya nilai (value) tempat kerja. Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. nilai nilai kualitas, inovasi, looperasi partisipasi akan mempermudah setiap anggota karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para anggota/karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para anggota/karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.

Untuk mengetahui hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai tentang Analisis Komitmen Organisasi karyawan bagian Administrasi Sumber

Daya Manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.19
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Komitmen
Organisasi Karyawan Bagian Admintrasi Sumber daya Manusia/umum
Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo

Dimensi	Indikator	Skor Jawaban					Jumlah
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	
Affective	Hubungan emosional anggota terhadap organisasinya	4	17	7	1	-	
	Bobot Nilai	20	68	21	2	-	111
	Keterlibatan anggota	3	15	11	-	-	
	Bobot Nilai	15	60	33	-	-	108
	Keterkaitan dengan perusahaan	8	20	1	-	-	
	Bobot Nilai	40	80	3	-	-	123
Continuance	Nilai yang dirasa	15	14	-	-	-	
	Bobot Nilai	75	56	-	-	-	131
	Pertimbangan untuk keluar dari perusahaan	17	12	-	-	-	
	Bobot Nilai	85	48	-	-	-	133
	Pertimbangan gaji/upah	20	8	1	-	-	
	Bobot Nilai	100	32	3	-	-	135
Normative	Tanggung jawab untuk perusahaan	9	14	6	-	-	
	Bobot Nilai	45	56	18	-	-	119
	Merasa dirinya harus berada dalam organisasi	11	17	-	1	-	
	Bobot Nilai	55	68	-	2	-	125

	Kesetiaan untuk perusahaan	7	22	-	-		
	Bobot Nilai	35	88	-	-	-	123
Total Skor							1108
Skor Tertinggi 5 x 9 x 29							1305
Skor Terendah 1 x 9 x 29							261
% Share Perolehan							84,90%
Kriteria Penilaian							Sangat Baik

Sumber: Data Olahan 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat skor yang diperoleh dari jawaban responden mengenai Analisis Komitmen Organisasi karyawan bagian Admintrasi Sumber Daya Manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo adalah 1108 dan diperoleh persentase sebesar 84,90% sehingga kriteria jawaban responden adalah setuju yakni berada pada interval antara 61% - 80%. Kriteria penilaian berada pada kriteria setuju dimana Tingkat interval meliputi: 0%-20% yaitu sangat tidak baik, 21%-40% yaitu kurang baik, 41%-60% yaitu cukup baik, 61%-80% yaitu baik, dan 81%-100% yaitu sangat baik.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai analisis Komitmen Organisasi karyawan bagian Admintrasi Sumber Daya Manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 9 \times 29 = 1305$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 9 \times 29 = 261$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1305 - 261}{5} = 209$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Komitmen Organisasi karyawan bagian Admintrasi Sumber Daya Manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 1096– 1305
Baik	= 887 – 1096
Cukup Baik	= 678 – 887
Kurang Baik	= 469 – 678
Sangat Tidak Baik	= 260 – 469

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil total skor untuk analisis Komitmen Organisasi karyawan bagian Admintrasi Sumber Daya Manusia/umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo adalah sebesar 1117. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1096-1305, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo memiliki komitmen yang tinggi untuk Perusahaan nya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi karyawan bagian admi sdm/umum pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo tergolong sangat baik, karena karyawan yang menunjukkan indikator indikator yang baik sehingga komitmen Organisasi karyawan semakin meningkat yang dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Serta menciptakan suasana pekerjaan yang menyenangkan. Perusahaan harus menyadari bahwa untuk

meningkatkan Komitmen karyawan perlu diusahakan penyediaan sarana pendukung yang memadai. Jika ketersediaan sarana pendukung memadai, maka karyawan akan merasa semangat dalam bekerja dan berusaha bekerja secara optimal guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

5.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dapat diketahui secara umum bahwa Komitmen Organisasi karyawan Bagian Administrasi sumber Daya Manusia/Umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo hasilnya dapat dikatakan baik bahwa dengan dimensi Affective, dimensi Continuance, Dimensi Normative dapat Memunculkan Komitmen Organisasi karyawan secara optimal. Peningkatan Komitmen Organisasi merupakan masalah sistem dalam arti tertentu, karena ada banyak segi dari pekerjaan dan kegiatan perusahaan yang mempunyai dampak terhadap Komitmen tenaga kerja. Bidang dan suasana kerja yang dapat meningkatkan Komitmen Organisasi disamping perlunya pembenahan kembali beberapa bagian perusahaan dan fungsi staff untuk menunjang peningkatan Komitmen semaksimal mungkin.

Jika dilihat dari kondisi perusahaan yang ditugaskan untuk mengelola PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo setiap karyawan bagian Administrasi \sumber Daya Manusia/Umum yang ada di perusahaan tersebut telah mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. hal ini berpedoman kepada tanggapan responden yang mendapat skor tertinggi pada kategori sangat Baik.

Komitmen organisasi menghasilkan pertukaran hubungan antara individu dan organisasi dimana individu mengikatkan dirinya sendiri terhadap organisasi sebagai penukaran nilai reward atau pembayaran dari organisasi. Menurut dasar model organisasi ini. Individu memasuki organisasi dengan keahlian khusus. Keinginan, keinginan dan tujuan sebagai penggantinya individu mengharapkan sebuah pekerjaan dimana mereka mampu kembali menggunakan skill mereka kepuasan memenuhi keinginannya dan mencapai tujuannya.

menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165) bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan dari hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa analisis Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Administrasi Sumber Daya Manusia/Umum pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo yaitu melalui Dimensi Affective, Dimensi Continuance, Dimensi Normative dengan hasil tanggapan responden dapat dikategorikan baik karena pada umumnya telah dilakukan oleh setiap karyawan dalam bekerja, hal ini terlihat dari beberapa indikator yang ada hampir seluruhnya menyatakan baik. Dengan demikian artinya dapat disimpulkan

bahwa yaitu dimensi Affective,Dimensi Continuance,Dimensi Normative dalam bekerja mampu memunculkan Komitmen karyawan dalam bekerja.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab v mengenai analisis Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Administrasi Sumber Daya Manusia/Umum Pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo dengan sampel sebanyak 29 karyawan dengan menggunakan metode *sensus (sampling jenuh)* sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan sampel, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh Hasil dari Dimensi Affective Karyawan Bagian Administrasi Sumber Daya Manusia/Umum Pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo berada dalam kategori Baik, yaitu sebesar 78,62 %. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi Affective dalam kondisi baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian, dimensi Continuance Karyawan Bagian Administrasi Sumber Daya Manusia/Umum Pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo berada dalam kategori sangat baik, yaitu sebesar 91,72%. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi continuance yang ada dalam Perusahaan tersebut berjalan secara sangat baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh hasil dari Dimensi Normative Karyawan Bagian Administrasi Sumber Daya Manusia/Umum Pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo berada dalam kategori sangat baik, yaitu sebesar 84,36%. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi

Normative yang ada dalam Perusahaan tersebut berjalan secara sangat baik.

4. Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh hasil analisis Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Administrasi Sumber Daya Manusia/Umum Pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo berada dalam kategori sangat baik, yaitu sebesar 84,90%. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi yang ada dalam Perusahaan tersebut berjalan secara sangat baik.
5. Berdasarkan hasil penelitian, terlihat dari beberapa dimensi yang ada, seluruhnya menyatakan baik.

6.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis lakukan dan mungkin akan menjadi masukan bagi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo, yaitu:

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa jumlah skor rata-rata pada dimensi Normative memiliki skor item yang terendah, oleh karena itu maka karyawan harus lebih Memiliki Rasa Kontribusi yang besar untuk perusahaan, dan juga karyawan harus merasa bahwa perusahaan itu layak mendapatkan kesetiaan.
2. Sebaiknya Komitmen Organisasi selalu ditingkatkan, dipertahankan dan dimunculkan karena dengan demikian akan semakin menambah hasil kerja perusahaan yang lebih baik.
3. Sedapat mungkin perusahaan dapat memberikan cara-cara yang lebih baik kepada karyawan dalam memunculkan Komitmen organisasi

4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang analisis Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Administrasi Sumber Daya Manusia/Umum Pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Garo. Ada baiknya menambah variabel-variabel lain untuk diteliti dengan objek penelitian yang berbeda, karena sebenarnya cukup banyak faktor-faktor lain yang Komitmen Organisasi.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Daftar Pustaka

- Allen, N.J. & Meyer, John P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, normative and continuance commitment to the organization journal of occupational psychology*. 63, 1-18.
- Badan Pusat Statistik. (2012). *Ekonomi indonesia triwulan II-2012 tumbuh 6.4 persen*. October 10, (2012), from <http://www.bps.go.id/?news=948>.
- Bungin, B. (2011). *Penelitian kuantitatif: Komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik, serta ilmu-ilmu sosial lainnya*. (2th ed). Jakarta: Prenada Media
- George, J.M. & Jones, G.R. (2005). *Understanding And Managing organizational behavior (4th ed.)*. New Jersey: Upper Saddle River Whetten, D.A., and Cameron, K.S. (2011). *Developing management skills (8th ed.)*. New Jersey: Upper Saddle River
- Irma Melia, Anggraini Sukmawati (2011) Analisis Komitmen Organisasi Melalui Faktor *Quality Of Work Life* (Studi Kasus Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor. Vol II, no 03 desember 2011
- Mikhael Surya, Rendy. (2016) Analisa Komitmen Organisasi Karyawan Castell O Café & Lounge. 503, 1-11
- Muhammad Busro. (2018) *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*
Perpustakaan Nasional: Katalog dalam terbitan
- Muchtar hidayat. (2016) *Analisis Komitmen (Affective, Continuance dan Normative) Terhadap Kualitas Pelayanan Pengesahan STNK Kendaraan Bermotor (Studi Empiris pada Kantor Bersama Samsat di Propinsi Kalimantan Timur) VOL.12, NO. 1, MARET 2010: 11-23*
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharso, P. (2012). *Metode penelitian kuantitatif untuk bisnis: Pendekatan filosofi dan praktis*. Jakarta: PT. Indeks.

Sri Indrastuti. (2012) *manajemen sumber daya manusia strategik*. Pekanbaru : UR

Press pekanbaru



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau