

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASIONAL
PADA PT. ASIA FORESTAMA RAYA KECAMATAN RUMBAI PESISIR ,
KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.1)
Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*

Disusun Oleh:

**UMMI FATIMAH
NPM: 147110737**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**

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, 13 Februari 2019

Saya yang membuat pernyataan



LAMMI FATIMAH



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 : Ummi Fatimah
Npm : 145210589
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen S1
Konsentras : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional Pada PT. Asia Forestama Raya Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

(Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA)

Pembimbing II

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

Mengetahui:

Dekan

(Drs. H. 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 : Ummi Fatimah
NPM : 145210589
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul : Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional Pada PT. Asia
Forestama Raya Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru

Disetujui Oleh:

Tim Penguji:

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
- Hj. Susie Suryani, SE., MM
- Eva Sundari, SE., MM

Mengetahui

Pembimbing I

(Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA)

Pembimbing II

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

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : Ummi Fatimah

Npm : 145210589

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen S-1

Sponsor : Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA

Co. Sponsor : Abd Razak Jer, SE., M.Si

Judul : Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional Pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru.

Dengan Perincian Sebagai Berikut:

No	Tanggal	Catatan		Berita Acara Bimbingan	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
Dokumen ini adalah Arip Mikik : 10	21/03/2018	✓		• Perbaiki latar belakang masalah	✓	
	31/03/2018	✓		• Tambahkan data di latar belakang • Perbaiki dan teruskan ke Pembimbing II	✓	
	24/05/2018	✓		• Acc seminar proposal	✓	
	01/10/2018	✓		• Diskusi kuesioner	✓	
	23/11/2018	✓		• Perbaiki	✓	
	26/11/2018	✓		• Lanjut ke pembimbing II	✓	
	13/02/2019	✓		• Acc seminar hasil	✓	
	23/04/2018		✓	• Variabel dijelaskan		
	09/05/2018		✓	• Data dijelaskan dan disimpulkan • Populasi dan sampel dihitung pakai rumus		
	23/05/2018		✓	• Acc seminar proposal		

No.	Tanggal	Catatan		Berita Acara Bimbingan	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
11	23/10/2018		√	• Acc outline dan kuesioner penelitian		
12	22/11/2018		√	• Bab I – Bab IV Oke		
13	4/12/2018		√	• Bab V diperbaiki lagi		,
14	15/01/2019		√	• Bab V jelaskan		
15	12/02/2019		√	• Acc seminar hasil		

Pekanbaru, 14 Februari 2019

Wakil Dekan I

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



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

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

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 1629/Kpts/FE-UIR/2019, Tanggal 18 Maret 2019, Maka pada Hari Rabu 20 Maret 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen S1** Tahun Akademis 2018/2019.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Ummi Fatimah |
| 2. NPM | : 145210589 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional Pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru |
| 5. Tanggal ujian | : 20 Maret 2019 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit |
| 7. Tempat ujian | : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B + (79,07) |
| 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. Abd Razak Jer, SE., M.Si
2. Azmansyah, SE., M.Econ
3. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
4. Hj. Susie Suryani, SE., MM
5. Yul Efnita, SE., MM

Saksi

1. Awliya Afwa, SE., MM

Pekanbaru 20 Maret 2019

Mengetahui
Dekan,

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

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan,

- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2035/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

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

Nama : Ummi Fatimah

N P M : 145210589

Jurusan/Jenjang Pendi : Manajemen / S1

Judul Skripsi : Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional Pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru

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

No	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Uji	Jabatan
1	Ahd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Azmansyah, SE., M.Econ	Lektor, C/c	Sistematis	Sekretaris
3	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Methodologi	Anggota
4	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Penilaian	Anggota
5	Yul Efrita, SE., MM	Lektor, C/c	Bahasa	Anggota
6	Awliya Afwa, SE., MM	Assisten Ahli, C/b	-	Saksi I
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

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

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 20 Maret 2019
Dekan

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

Tembusan : Disampaikan pada :

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

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Ummi Fatimah
NPM : 145210589
Program Studi : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional Pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru
Hari/Tanggal : Rabu 20 Maret 2019
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Hj. Susie Suryani, SE., MM		
3	Eva Sundari, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus
2. Lulus dengan perbaikan
3. Tidak Lulus

(Total Nilai)
(Total Nilai 69,33 (B))
(Total Nilai)

Mengetahui
An. Dekan

Pekanbaru, 20 Maret 2019
Ketua Prodi

Dr. Erdaus Ar, SE, M.Si, Ak.CA
Wakil Dekan I

Azmaisyah, SE, M.F, Econ

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

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

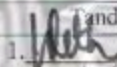
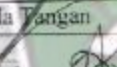
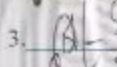
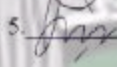
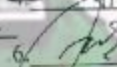
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Ummi Fatimah
NPM : 145210589
Judul Proposal : Analisis Komitmen Organisasional Pada PT. Asia Citra Industries, Kecamatan Tanah Putih, Kabupaten Rokan Hilir
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Jumat 03 Agustus 2018

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

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

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		1. 
2.	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si		2. 
3.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		3. 
4.	Yul Efnita, SE., MM		4. 
5.	Poppy Camenia Jamil, SE., MSM		5. 
6.	Awliya Afwa, SE., MM		6. 

*Catat yang tidak perlu

Mengetahui
An. Dekan Bidang Akademis

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

Pekanbaru, 03 Agustus 2018
Sekretaris,

Azmansyah, SE., M. Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 175/Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SI
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 6 Maret 2018 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/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 310/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

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

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/c	Pembimbing I
2.	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Umri Fatimah
 N P M : 145210589
 Jurusan/Jenjang Pendedd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasi dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional pada PT. Asia Citra Industries tanah putih Rocan Hilir.

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 9 Maret 2018
 Dekan,

(Signature)
 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.

ABSTRAK

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT. ASIA FORESTAMA RAYA KECAMATAN RUMBAI PESISIR, KOTA PEKANBARU

OLEH

UMMI FATIMAH

145210589

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru, dan faktor manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 235 orang karyawan PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel yaitu Purposive sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 71 responden. Metode analisis data menggunakan: 1) Teknik pengujian Uji regresi linier berganda; 3) Uji Hipotesis, yaitu koefisien determinasi, uji F dan uji t. Dari hasil analisis deskriptif disimpulkan bahwa pada umumnya responden setuju dengan faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional mempengaruhi komitmen organisasional karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda disimpulkan bahwa faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional, hal ini dibuktikan dengan besaran R Square 29.7. Adapun secara parsial juga berpengaruh dengan dibuktikan masing-masing koefisien Beta variabel Personal (0.40), Organisasional (0.30), Non Organisasional (0.23) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru.

Kata kunci: Komitmen Organisasional, Faktor Personal, Faktor Organisasional, dan Faktor Non Organisasional

ABSTRAK

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT. ASIA FORESTAMA RAYA KECAMATAN RUMBAI PESISIR, KOTA PEKANBARU

OLEH

UMMI FATIMAH

145210589

This study aims to determine the effect of personal factors, organizational factors and non-organizational factors on the organizational commitment of employees of PT. Asia Forestama Raya, Rumbai Pesisir District, Pekanbaru City, and which factors are the most dominant influence on organizational commitment. The population in this study were 235 employees of PT. Asia Forestama Raya, Rumbai Pesisir District, Pekanbaru City. The sampling technique is purposive sampling so that a sample of 71 respondents was obtained. The data analysis method uses: 1) Multiple linear regression testing techniques; 3) Hypothesis Test, namely coefficient of determination, F test and t test. From the results of the descriptive analysis it was concluded that in general respondents agree with personal factors, organizational factors and non-organizational factors affect organizational commitment. Based on the results of multiple linear regression analysis it was concluded that personal factors, organizational factors and non-organizational factors simultaneously influence organizational commitment, this is evidenced by the amount of R Square 29.7. As for partially, it also has an effect on the proven coefficients of the Beta Personal variables (0.40), Organizational (0.30), Non Organizational (0.23), which significantly influence the organizational commitment of the employees of PT. Asia Forestama Raya, Rumbai Pesisir District, Pekanbaru City.

Keywords: Organizational Commitment, Personal Factors, Organizational Factors, and Non Organizational Factors

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan memanjatkan syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayahnya yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan serta limpahannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru”**, yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan masukan, bimbingan dan pengalaman dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Drs. H. Abrar, M.Si.,Ak.,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Azmansyah, SE.,M.Econ selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA selaku pembimbing I dalam penelitian ini yang telah banyak meluangkan waktunya, memberikan pengarahan kepada penulis.
4. Bapak Abd Razak Jer, SE.,M.Si selaku pembimbing II yang banyak meluangkan waktunya serta dengan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan kepada penulis demi kelancaran dan selesainya skripsi ini.
5. Bapak dan ibu Dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, terima kasih atas semua ilmu dan pengetahuan yang diberikan kepada penulis.
6. Seluruh karyawan PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru.
7. Teristimewa kepada ibunda Darwisah yang tak henti-hentinya memberikan doa untuk anak-anaknya, menyucurkan keringat dalam usahanya, agar penulis bisa melanjutkan pendidikan dan sukses dunia akhirat, terima kasih kepada Almarhum ayahanda, Doa disetiap sujudku semoga ayah ditempatkan disisi-Nya Allah SWT. Terima kasih untuk semua keluarga dan teman-teman Manamen E angkatan 2014, teman tergila sepersejuangan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi yaitu Tinaeee SE, Emmae SE, Annik SE, Mak yul SE yang telah ikut membantu menyelesaikan skripsi ini.

Pekanbaru, Maret 2019

Ummi fatimah

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1. Komitmen Organisasional.....	9
2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasional.....	9
2.1.2. Konsep Komitmen.....	11
2.1.3. Ciri- ciri Komitmen Organisasi	12
2.1.4. Faktor- faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi	13
2.1.5. Meningkatkan Komitmen Organisasi.....	14
2.1.6. Pendekatan terhadap Komitmen.....	15
2.1.7. Dampak Komitmen Organisasional	16
2.2. Faktor Personal.....	17
2.2.1. Pengertian Faktor Personal.....	17
2.2.2. Faktor- factor yang mempengaruhi Faktor Personal.....	18
2.3. Faktor Organisasional	19
2.3.1. Pengertian Faktor Organisasional	19
2.3.2. Faktor- factor yang mempengaruhi Faktor Organisasi	19
2.4. Faktor Non Organisasional.....	21
2.4.1. Pengertian Faktor Non Organisasional.....	21
2.4.2. Faktor- factor yang mempengaruhi	21
2.5. Penelitian Terdahulu	22
2.6. Kerangka Pemikiran.....	23
2.7. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi Penelitian	25
3.2. Operasional Variabel.....	25
3.3. Populasi Dan Sampel	26
3.4. Jenis dan Sumber Data	28
3.5. Teknik Pengumpulan Data	28
3.6. Analisis Data	30
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1. Sejarah singkat perusahaan	36
4.2. Letak perusahaan.....	36
4.3. Produksi perusahaan.....	36
4.4. Visi dan Misi Perusahaan.....	37

4.5. Struktur Organisasi	38
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Karakteristik Identitas Responden\	44
5.1.1. Tingkat Umur Responden.....	44
5.1.2. Jenis Kelamin	45
5.1.3. Lama Bekerja.....	47
5.1.4. Pendidikan Terakhir	48
5.2. Uji Validitas dan Reabilitas.....	49
5.2.1. Uji Validitas.....	49
5.2.2. Uji Reabilitas	51
5.3. Analisis Komitmen Organisasional.....	52
5.3.1. Deskripsi Variabel Faktor Personal.....	52
5.3.2. Deskripsi Variabel Faktor Organisasional	66
5.3.3. Deskripsi Variabel Faktor Non Organisasional.....	77
5.3.4. Deskripsi Variabel Faktor Komitmen Organisasional	85
5.4. Uji Hipotesis.....	100
5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	100
5.4.2. Uji Koefisien Determinasi	102
5.4.3. Uji Simultan F	103
5.4.4. Uji Parsial t	104
5.5. Pembahasan	106
5.5.1. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional.....	108
5.5.2. Faktor Personal terhadap Komitmen Organisasional	102
5.5.3. Faktor Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional ...	109
5.5.4. Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasional	111
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan.....	113
6.2. Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Komposisi Karyawan Berdasarkan Divis/Jabatan pada PT. Asia Forestama Raya	4
Tabel 1.2 Karyawan pada bagian Crew PT. Asia Forestama Raya	5
Tabel 1.3 Tingkat presensi karyawan pada PT. Asia Forestama Raya	5
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Operasional variabel penelitian.....	25
Tabel 5.1 Karakteristik tingkat umur responden.....	45
Tabel 5.2 Karakteristik jenis kelamin responden.....	46
Tabel 5.3 Karakteristik lama bekerja responden.....	47
Tabel 5.4 Karakteristik pendidikan terakhir responden.....	48
Tabel 5.5 Rekapitulasi hasil uji validitas	50
Tabel 5.6 Rekapitulasi hasil uji reabilitas	51
Tabel 5.7. Tanggapan Responden Tentang Karyawan Merasa Bangga Bekerja di Perusahaan ini	53
Tabel 5.8 Tanggapan responden tentang karyawan diberikan gaji berdasarkan lama bekerja di perusahaan.....	54
Tabel 5.9 Tanggapan responden tentang karyawan diberikan bonus kerja berdasarkan dengan prestasi kerjanya.....	55
Tabel 5.10 Tanggapan responden tentang karyawan memahami visi dan misi perusahaan.....	57
Tabel 5.11 Tanggapan responden tentang karyawan memiliki persepsi yang sama tentang visi dan misi perusahaan.....	58
Tabel 5.12 Tanggapan responden tentang karyawan memiliki minat yang tinggi untuk bekerja di perusahaan.....	59
Tabel 5.13 Tanggapan responden tentang karyawan dilibatkan dalam menentukan kebijakan pekerjaan yang diemban	61
Tabel 5.14 Tanggapan responden tentang karyawan memiliki pengalaman kerja yang memadai	62
Tabel 5.15 Tanggapan responden tentang karyawan bekerja dengan keahlian yang dimiliki	63
Tabel 5.16 Rekapitulasi tanggapan responden tentang faktor personal	64
Tabel 5.17 Tanggapan responden tentang kondisi fisik lingkungan kerja mendukung aktivitas pekerjaan	67
Tabel 5.18 Tanggapan responden tentang karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja.....	68
Tabel 5.19 Tanggapan responden tentang karyawan merasa cocok dengan gaya supervisi/pengawasan yang diterapkan	70
Tabel 5.20 Tanggapan responden tentang adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.....	71
Tabel 5.21 Tanggapan responden tentang karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan.....	73
Tabel 5.22 Tanggapan responden tentang karyawan memahami sistem penggajian yang diterapkan.....	74
Tabel 5.23 Rekapitulasi tanggapan responden faktor organisasional	75

Tabel 5.24 Tanggapan responden tentang karyawan tetap setia kepada perusahaan walaupun ada pekerjaan lain yang lebih baik	77
Tabel 5.25 Tabel responden tentang karyawan tetap bekerja diperusahaan walaupun ada perusahaan lain yang lebih baik	79
Tabel 5.26 Tanggapan responden tentang karyawan tetap bekerja diperusahaan walaupun perusahaan lain memberikan kompensasi lebih tinggi	81
Tabel 5.27 Tanggapan responden tentang karyawan tetap bekerja diprusahaan walaupun perusahaan lain memberikan jaminan pekerjaan yang lebih baik	82
Tabel 5.28 Rekapitulasi tanggapan responden faktor non organisasional	83
Tabel 5.29 Tanggapan responden tentang karyawan bersedia menerima tugas dari organisasi	86
Tabel 5.30 Tanggapan responden tentang kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi	87
Tabel 5.31 Tanggapan responden tentang karyawan bangga sebagai bagian dari organisasi	89
Tabel 5.32 Tanggapan responden tentang karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi	90
Tabel 5.33 Tanggapan responden tentang oranisasinal memberikan inspirasi terbaik untuk mencapai kinerja	92
Tabel 5.34 Tanggapan responden tentang organisasional yang saya pilih merupakan tempat kerja terbaik	93
Tabel 5.35 Tanggapan responden tentang karyawan bersedia bekerja lebih keras	95
Tabel 5.36 Tanggapan responden tentang karyawan peduli terhadap nasib organisasi	96
Tabel 5.37 Tnggapan responden tentang kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi	97
Tabel 5.38 Rekapitulasi tanggapan responden komitmen organisasional	98
Tabel 5.39 Hasil regresi linier berganda	101
Tabel 5.40 Hasil koefisien determinasi	103
Tabel 5.41 Hasil uji simultan F	104
Tabel 5.42 Hasil uji parsial t	104

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka pemikiran	23
Gambar 4.1 Struktur organisasi.....	38



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumberdaya manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan individu ataupun organisasi. Oleh karena itu keberhasilan pengelolaan organisasi sangat tergantung dan ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumberdaya manusia.

Sumberdaya manusia adalah pemeran utama dalam setiap perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada aspek manusia. Aspek manusia menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen di dalam suatu perusahaan. Sumberdaya manusia merupakan aset bagi perusahaan.

Salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lain adalah komitmen organisasional. Komitmen telah dikenal pasti sebagai faktor penting dalam menentukan keseluruhan sebuah organisasi. Hal ini disebabkan dengan semakin berkembangnya komitmen organisasi pada diri seorang karyawan, akan mampu mengurangi gejala kerja negatif yang muncul pada organisasi, seperti pemogokan kerja karyawan, demonstrasi karyawan, angka bolos kerja, rasa tidak bergairah dalam bekerja dan *turn over*. Gejala-gejala kerja negatif tersebut, bila dibiarkan berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan, terutama bila terjadi pada karyawan yang telah dididik dan berpengalaman.

Menurut Steers (dalam Winata, 2017:3) mendefinisikan komitmen sebagai sifat hubungan dengan organisasi. Seseorang mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasi jika memperlihatkan: (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, (2) kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, (3) kepercayaan terhadap penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Usaha membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang. Pegawai yang mempunyai komitmen terhadap organisasi kemungkinan tetap bertahan dibandingkan dengan pegawai yang tidak komit.

Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008: 164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu 1) Faktor personal yaitu faktor pembentuk komitmen yang paling awal dalam diri individu. Faktor ini berasal dari dalam diri karyawan atau pegawai diantaranya adalah harapan yang diinginkan dari pekerjaan, karyawan mau melaksanakan pekerjaan karena dia ingin mencapai sesuatu misalnya mendapatkan kompensasi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta prestasi yang tinggi. 2) Faktor organisasi, merupakan faktor yang timbul akibat adanya visi misi yang ditetapkan oleh organisasional atau perusahaan, dapat diartikan juga faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri (yang menjadi tanggung jawab karyawan). 3) Faktor non organisasional, Faktor ini dapat diukur melalui kecakapan (kemampuan dan ketelitian) dan pekerjaan pilihan (kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan, kesesuaian pekerjaan dengan keinginan). Semakin sesuai faktor non

organisasional dengan harapan karyawan, maka akan semakin tinggi komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan.

PT. Asia Forestama Raya merupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak bidang industri plywood yang mengolah kayu menjadi produk kayu lapis (triplek) yang berdiri sejak tahun 1974 yang berkedudukan di Kelurahan Limbungan, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru. Budaya Perusahaan adalah Membangun etika kerja yang produktif, efisien dan bermoral dengan dukungan kerjasama team yang solid menuju terwujudnya Visi dan Misi.

Visi PT. Asia Forestama adalah menjadi perusahaan yang unggul dibidang industri kayu lapis, dengan mengoptimalkan penggunaan bahan baku tanaman industri yang berkesinambungan serta produknya dikenal bermutu baik dalam lingkungan pasar nasional dan internasional. Sedangkan Misi perusahaan adalah:

- 1) Membangun dan mengembangkan suatu kelompok usaha regional dan berdiversifikasi yang dikelola oleh para profesional, yang bermotivasi tinggi serta memiliki komitmen kuat dan bertanggungjawab.
- 2) Menghasilkan pertumbuhan usaha yang berkesinambungan dan selalu menjadi yang terbaik dalam bidang industri maupun segmen pasar yang dimasuki.
- 3) Memaksimalkan pemakaian bahan baku (Round Log) dengan pemanfaatan log berdiameter kecil.
- 4) Menciptakan lapangan kerja dan peluang berusaha, serta meningkatkan pendapatan masyarakat dan pengembangan sosial ekonomi wilayah.
- 5) Meningkatkan kualitas, kuantitas produk dan produktivitas pekerja pabrik.

Tabel 1.1
Komposisi Karyawan Berdasarkan Divisi/Jabatan Pada
PT. Asia Forestama Raya

Bidang / Job	Jumlah
Direktur utama	1
Direktur	1
Manager Departemen	6
Asst. Manager/ superintendent	12
Kepala Shift	2
Supervisor	10
Feroman	10
Adminitrasi	20
Satpam	15
Crew :	
• Produksi, Quality Control	150
• Utilitas, Power House, dll	50
• Petugas Lapangan/ Lingkungan	5
• Sopir	10
• Log Suply, Operator Alat Berat	20

Sumber: PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru (2018)

Tabel 1.2
Karyawan pada bagian Crew PT. Asia Forestama Raya

No	Bagian / Job	Jumlah karyawan
1	Bengkel Civil	2
2	Boiler	8
3	Core Builder	18
4	Core Scraft	3
5	Dryer	8
6	Glue Mixer	7
7	Glue plant	2
8	Glue Spreader	25
9	Grading	22
10	Hot Pres	25
11	Log Produksi	5
12	Mess	2
13	PB jadi	6
14	Polyester	30
15	Q & C	5
16	Rotary	40
17	Sander	15
18	Venner	12
Jumlah		235

Sumber: PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru (2018)

Table 1.2 merupakan data karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. Berkembang atau tidaknya perusahaan tergantung kepada kemampuan menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Tabel 1.3
Tingkat Presensi Karyawan
Pada PT. Asia Forestama Raya Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru
Periode Juli – September 2018

Bulan	Jumlah karyawan	Hadir (kali)	Alfa (kali)	Izin (kali)	Sakit (kali)	DL
Juli	241	7.640	36	117	138	14
Agustus	238	7.654	25	81	109	58
September	235	7.401	31	113	100	60

Sumber: PT. Asia Forestama Raya (2018)

Dari tabel 1.3 diatas dapat dijelaskan bahwa dalam tiga bulan terakhir terdapat fluktuatif karyawan yang tidak masuk disebabkan oleh alfa, izin sakit,

dan lain-lain. Untuk yang alfa berfluktuasi demikian juga yang izin sementara yang sakit mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara (pra penelitian) yang dilakukan dan berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan yang terdapat pada PT. Asia Forestama adanya permasalahan seperti berikut: 1) Adanya sebagian karyawan yang memiliki tingkat absensi yang tinggi karna kurangnya komitmen pada PT. Asia Forestama Raya. 2) Adanya sebagian karyawan yang memiliki tingkat *turn over* karyawan yang tinggi karna kurangnya komitmen pada PT. Asia Forestama Raya. 3) Adanya sebagian karyawan yang kurang menghargai sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan kurang keterlibatannya dalam sebuah tim hal ini disebabkan banyaknya perbedaan pendapat antara sesama karyawan. 4) Adanya sebagian karyawan bekerja tidak sesuai dengan aturan.

Kondisi seperti ini memperlihatkan kurang adanya tanggung jawab dalam mengemban tugas sebagai karyawan yang menjabat baik secara structural maupun fungsional, dimana berperan sebagai pengambil kebijakan dan keputusan di semua lini. Guna mendapatkan solusi terutama yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dengan harapan para karyawan tersebut memiliki derajat kepuasan kerja tinggi dan komitmen organisasional yang tinggi terhadap institusinya untuk saat sekarang dan dimasa yang akan datang.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **"Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru"**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Asia Forestama Raya?
2. Faktor manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasional?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui apakah faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Asia Forestama Raya?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasional

b. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan sehubungan dengan gambaran mengenai komitmen organisasional
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai faktor personal, faktor organisasional dan non organisasional dalam menentukan komitmen organisasional karyawan
3. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan

informasi dan referensi untuk topik yang sama pada masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, di mana masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

- BAB I : Bab ini merupakan pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan mamfaat penelitian
- BAB II : Bab ini merupakan telaah pustaka yang menguraikan teori- teori yang berkaitan dengan komitmen organisasional, faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional
- BAB III : Bab ini merupakan metodologi penelitian yang menguraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, operaional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan terakhir yaitu teknik analisis data
- BAB IV : Bab ini menjelaskan secara singkat umum perusahaan yang meliputi sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktivitas perusahaan
- BAB V : Bab ini akan memaparkan hasil penelitian serta pembahasannya
- BAB VI : Bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Komitmen organisasional

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Mayer & Allen (dalam Indrastuti, 2014:83) Komitmen merupakan perpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi rasa terlibat dengan tugas organisasi dan rasa setia pada organisasi.

Komitmen juga dapat didefinisikan sebagai jaminan dan janji baik secara eksplisit maupun implisit dari keberlangsungan hubungan antara patner dalam pertukaran, Schur (dalam Sutrisno, 2010). Komitmen juga berarti keinginan yang abadi untuk memelihara hubungan yang bernilai. Komitmen keanggotaan secara umum dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis anggota pada organisasi tertentu Summer dan Acito, (dalam Sustrisno, 2010). Keterlibatan psikologis ini akan tercermin pada tingkat aktivitas seseorang tersebut dalam suatu organisasi dan untuk kepentingan organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat karyawan untuk tetap memelihara sebagai anggota organisasi perusahaan tersebut (2) Keinginan karyawan untuk berusaha keras untuk sesuai keinginan organisasi perusahaan dan (3) Karyawan mempunyai keyakinan tertentu, dan berusaha menerima nilai dan tujuan organisasi perusahaan.

Komitmen kerja secara umum dapat diartikan sebagai:

1. Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan- tujuan dan nilai-nilai dari pekerjaan.
2. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh guna kepentingan pekerjaan.
3. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam pekerjaan.

Selanjutnya menurut Mathis dan Jackson (dalam Sopiah 2008: 155) komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan- tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Pengertian lain menurut Mowday (1982) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasioal. Menurut dia, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Selanjutnya menurut Steers & Porter (dalam Sopiah, 2008: 156) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan saja bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa definisi komitmen organisasional adalah kemampuan pada karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, tujuan organisasi atau

perusahaan, mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, dan keterlibatan dalam pekerjaan.

2.1.2 Konsep komitmen

Konsep komitmen mempunyai 3 ciri (Valeria La Mastro, dalam Indrastuti 2017: 82) yaitu:

1. Keyakinan yang kuat
2. Penerimaan terhadap tujuan organisasi dan nilai organisasi.
3. Suatu kemauan dan upaya yang amat sangat digunakan atas nama organisasi.
4. Keinginan yang kuat untuk tetap dalam organisasi.

Terdapatnya hubungan positif antara komitmen kerja dengan kehadiran pegawai tetap. Menurut Allen & Mayer (1990): karyawan harus mempunyai komitmen yang kuat karena itu mereka menginginkan komitmennya secara terus menerus meningkat dan mereka membutuhkannya dalam bekerja dan norma yang kuat dan mereka harus melakukan hal tersebut. (Valeria La – Mastro, 2003:2). Pengaruh komitmen mungkin mempunyai hubungan positif dengan *job performance*.

Komitmen organisasi bersifat multidimensi, ada tiga model yang diajukan oleh Meyer dan Allen (1978, dalam Indrastuti, 2017, 84). Ketiga dimensi tersebut adalah:

1. Komitmen afektif, adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatannya dalam organisasi.
2. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.

3. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi; tindakan tersebut merupakan hal yang benar harus dilakukan.

2.1.3 Ciri-ciri komitmen organisasi

Michaels dalam Budiharjo (2003) ciri-ciri komitmen organisasional dijelaskan sebagai berikut:

- a. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan menyenangi pekerjaan, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaan, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
- b. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerja, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerja, memperlakukan teman kerja sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.
- c. Ciri-ciri komitmen pada organisasional antara lain selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasional dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian dari usaha organisasional keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemen, tidak melihat organisasional lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasional tersebut memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

2.1.4 Faktor faktor yg mempengaruhi komitmen organisasi

Menurut Indrastuti (2017, 81) Sikap komitmen organisasi ditentukan oleh usia karyawan, kedudukan karyawan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi kontrol internal atau eksternal dan organisasi berupa desain pekerjaan, nilai, dukungan, dan gaya kepemimpinan penyelia. Bahkan faktor non organisasi seperti memutuskan untuk bergabung dengan organisasi.

Selanjutnya Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008: 164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice faktor, karakteristik personal*. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal. Faktor ini berasal dari dalam diri karyawan atau pegawai diantaranya adalah harapan yang diinginkan dari pekerjaan, karyawan mau melaksanakan pekerjaan karena dia ingin mencapai sesuatu misalnya mendapatkan kompensasi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta prestasi yang tinggi.
2. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab. Faktor ini akan mempengaruhi komitmen organisasional dengan cara seberapa besar organisasional memberikan perhatian dalam pemberian tugas kepada para karyawan atau pegawai. Misalnya adalah perusahaan memberikan *training* kepada calon karyawan

atau pegawai, memberikan pengawasan pada karyawan atau pegawai, atau memberikan fasilitas kepada karyawan atau pegawai.

3. *Non-organizational faktor*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya. Faktor ini dapat diukur melalui kecakapan (kemampuan dan ketelitian) dan pekerjaan pilihan (kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan, kesesuaian pekerjaan dengan keinginan). Semakin sesuai faktor non organisasional dengan harapan karyawan, maka akan semakin tinggi komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan.

2.1.5 Meningkatkan Komitmen Organisasi

Manajemen menghadapi situasi paradoks “di satu sisi, fokus pada meningkatkan kerja tim, pemberdayaan dan organisasi yang lebih datar hanya meningkatkan motivasi diri pada karyawan yang memiliki komitmen, disisi lain, kondisi lingkungan mengurangi komitmen karyawan.” Dessler memberikan pedoman khusus untuk meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan melalui:

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia.
2. Membentuk aturan tertulis, memperkerjakan manajer yang baik dan tepat, serta mempertahankan komunikasi.
3. Memperjelas dan mengomunikasikan misi karyawan.

2.1.6 Pendekatan terhadap komitmen

Untuk memahami komitmen secara mendalam, kita dapat mengidentifikasi tiga hal berikut dalam memahami komitmen, yaitu sebagai berikut :

1. Komitmen sebagai pengorbanan dan investasi energi individu terhadap organisasi. Pendekatan ini menganalisis bahwa komitmen lebih banyak menjadi urusan individu dari pada organisasi.
2. Komitmen sebagai hubungan timbal balik (saling memerlukan antara organisasi dengan individu). Pendekatan ini menganalisis bahwa komitmen bukan saja urusan individu tetapi juga menjadi urusan organisasi. Komitmen dianalisis sebagai suatu hal yang resiprokal (saling).
3. Komitmen dipandang sebagai pemeliharaan keetiaan. Pendekatan ini menganalisis komitmen sebagai suatu upaya untuk melekatkan organisasi.
4. Memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan, membentuk tradisi.
5. Menjamin keadilan organisasi.
6. Memiliki produser penyampaian kluhan yang berkomprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
7. Menciptakan rasa komunitas.

Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama.

8. Mendukung perkembangan karyawan.

Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

2.1.7 Dampak komitmen Organisasional

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Kanter (dalam Sopiah 2008: 166) mengemukakan bahwa manajer akan memilih karyawan yang bisa dipercaya dan mengabaikan karyawan yang kurang memiliki komitmen organisasional. Hacker (dalam Sopiah 2008: 166) menambahkan bahwa tanpa menunjukkan komitmen yang meyakinkan maka promosi seorang karyawan ke jabatan yang lebih tinggi tidak akan dilakukan. Ditinjau dari segi organisasi, karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turn over* (Koch, 1978), tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut (Angle, 1981), rendahnya kualitas kerja (Steers, 1991), dan kurangnya loyalitas pada perusahaan (Schein, 1968). Near & Jansen (dalam Sopiah 2008 :166) menambahkan bahwa bila komitmen karyawan rendah maka ia bisa memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusakan yang berdampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya laba perusahaan.

Ditinjau dari sudut karyawan, komitmen karyawan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir karyawan itu sendiri. Sebaliknya, ditinjau dari

segi perusahaan, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja.

Komitmen karyawan, baik yang tinggi maupun yang rendah, akan berdampak pada: 1) karyawan itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karier karyawan itu di organisasi/ perusahaan. 2) organisasi, karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dll.

Secara internasional dampak komitmen organisasional yang tinggi telah diuji. Misalnya, di India, Agarwal, 1993 (dalam Sopiah 2008: 167) menyimpulkan dampak dari komitmen organisasional yang tinggi adalah rendahnya niat untuk meninggalkan organisasi. Begitu pula dengan Jepang (Marsh and Mannari, 1977). Sedangkan di Israel, Koslowssky, Caspy & Lazar (1988) dan New Zeland, Inkson (1977) menyimpulkan dampak yang timbul dari adanya komitmen organisasional adalah perilaku sebagai anggota organisasi yang lebih tinggi (*higher organization citizenship behavior*).

2.2 Faktor Personal

2.2.1 Pengertian Faktor Personal

Faktor personal merupakan berbagai karakteristik yang terkait harapan, kemauan, dan minat dari dalam diri pegawai (Steers dan Porter dalam Sopiah 2008:164).

Faktor personal merupakan hal-hal yang berkaitan dengan kondisi individu sangat mempengaruhi tingkat komitmen individu. Karyawan yang bekerja lebih

lama dan tua tingkat komitmennya lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum lama bekerja dan usianya masih muda. Jenis kelamin juga mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, karyawan perempuan cenderung lebih komit terhadap organisasional dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Pendidikan karyawan yang lebih rendah komitmennya lebih tinggi dari karyawan yang berpendidikan tinggi (Cherington dalam Sari dan Bodroastuti, 2013).

Faktor personal dalam diri pegawai meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu. Faktor personal sebagai langkah utama dalam sebuah perencanaan pada perusahaan. Faktor personal yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Steers dan Porter yaitu meliputi *job expectations*, *psychological contract*, *job choice faktor*, karakteristik personal.

2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Faktor Personal

Menurut Dyne dan Graham (dalam Soekidjan, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi Faktor Personal:

1. Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu, teliti, ekstrovert, 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.
2. Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
3. Tingkat pendidikan, makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.

4. Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
5. Status perkawinan, yang menikah lebih terikat dengan organisasinya.
6. Keterlibatan kerja (*job involvement*), tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi

2.3 Faktor Organisasional

2.3.1 Pengertian Faktor Organisaional

Steers dan Porter (Sopiah, 2008: 164) menyatakan faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scop, supervision goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

Mobley (1986), juga menyatakan bahwa penyelia/pengawasan yang baik oleh atasan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, namun berpengaruh negatif terhadap pergantian karyawan. Sedangkan menurut Porter (1982 : 56), komitmen pekerja pada organisasinya cenderung naik bila pekerja tersebut memiliki tingkat kewenangan yang lebih besar dalam menyelesaikan tugasnya. Interaksi dan kerjasama yang terjadi dalam kelompok kerja sangat menentukan terbentuknya komitmen pekerja atas tugas dan pekerjaannya.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Faktor Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi faktor organisasional (McShane, Steven dan Mary Ann Von Glinow, 2000: 209-210):

1. Keamanan Kerja

Karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan perusahaan. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai. Di sisi lain, ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah. Tidak mengherankan jika ancaman PHK adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas karyawan, bahkan diantara mereka yang perkerjaannya tidak beresiko.

2. Pemahaman Organisasi

Affective commitment adalah identifikasi secara perorangan terhadap organisasi, jadi masuk akal jika sikap ini akan menguat ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang perusahaan. Karyawan secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan perusahaan dan pengalaman pribadi dari bagian lain. Seorang eksekutif dari American Fence Corp. memperingatkan, “Ketika orang-orang tidak mengetahui apa yang terjadi di organisasinya, mereka akan merasa tidak nyambung.”

3. Keterlibatan Karyawan

Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasional ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan perusahaan. Melalui partisipasi ini, karyawan mulai melihat perusahaan sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan karyawan juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan berarti perusahaan mempercayai karyawannya.

4. Kepercayaan Karyawan

Kepercayaan berarti yakin pada seseorang atau kelompok. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan, kamu harus menunjukkan kepercayaan. Kepercayaan penting untuk komitmen organisasional karena menyentuh jantung dari hubungan kerja. Karyawan merasa wajib bekerja untuk perusahaan hanya ketika mereka mempercayai pemimpin mereka.

2.4 Faktor Non Organisasional

2.4.1 Pengertian Faktor Non Organisasional

Faktor non organisasional merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya (Steers dan Porter dalam Sopiah 2008:164). *Non-organizational factor* meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

Menurut Luthans (2006:249) mengemukakan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel non organisasional yaitu adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasional akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

2.4.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi faktor non organisasional

Menurut (Kumar & Gupta, 2008) faktor non organisasional mempengaruhi komitmen organisasai antara lain:

1. pemikiran untuk berhenti
2. niat untuk mencari pekerjaan lain
3. dan niat untuk berhenti

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakann dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

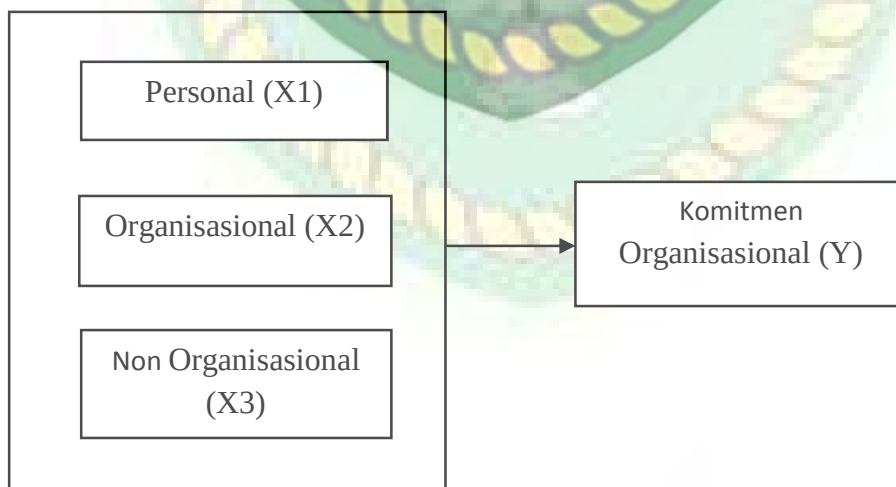
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul penelitian	Variabel	Metode	Hasil penelitian
Mita Tri Adi Winata (2017)	Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Driver Go-Jek Cabang Solo	Faktor personal (X1) Faktor Organisasional (X2) Faktor non Organiasional (X3) Komitmen Organisasional (Y)	Menggunakana n metode analisis regresi linier berganda	Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional secara simultan (serentak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional
Aris Munandar (2017)	Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional	Faktor personal (X1) Faktor Organisasional (X2)	Menggunakana n metode analisis regresi linier berganda	Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional

Nama Peneliti	Judul penelitian	Variabel	Metode	Hasil penelitian
	Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus pada Karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan)	Faktor non Organiasional (X3) Komitmen Organisasional (Y)		secara simultan (serentak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional
Husin Djamhur Hamid IkaRuhana (2014)	Pengaruh Faktor Personal Faktor Organisasional DanFaktor Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan Perusahaan PT. PLN (Persero) APJ Malang Distribusi Jawa Timur)	Faktor personal (X1) Faktor Organisasional (X2) Faktor non Organiasional (X3) Komitmen Organisasional (Y)	Menggunakan metode analisis regresi linier berganda	terdapat pengaruh positif antara factor personal, factor organisasional dan faktor non organisasi terhadap komitmen organisasional pegawai baik pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan

2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Steers dan Porter (Sopiah 2008)

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti kebenarannya melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006). Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan pembahasan diatas, maka penulis dalam menyusun penelitian ini mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh signifikan secara simultan pada faktor personal, organisasional dan non organisasional terhadap komitmen Organisasional karyawan PT.Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru.
2. Faktor manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT.Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak dalam bidang industri yaitu pengolahan kayu menjadi kayu lapis (plywood) yaitu terletak di Kelurahan Limbungan, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Faktor personal merupakan berbagai karakteristik yang terkait harapan, kemauan, dan minat dari dalam diri pegawai (Steers dan Porter dalam Sopiah 2008:164)	a. Harapan terhadap pekerjaan :memperoleh imbalan/ kompensasi, mencapai prestasi yang tinggi b. Kontrak psikologis : mencapai visi dan misi perusahaan c. Minat karyawan untuk bergabung dengan perusahaan d. Karakteristik personal : pengalaman kerja dan kepribadian	Likert
Faktor organisasional yakni lingkungan kerja, supervisi dan konsisten tentang pekerjaan dan penggajian. (Steers dan Porter dalam Sopiah 2008:164)	a. Lingkungan kerja : kondisi fisik lingkungan kerja, suasana kerja b. Supervisi : gaya supervisi, hubungan dengan atasan c. Konsistensi : tentang pekerjaan, system penggajian	Likert
Faktor non organisasional merupakan faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain.(Steers dan Porter dalam Sopiah 2008:164).	a. Pekerjaan lain b. Perusahaan lain yang lebih baik c. Pekerjaan lain yang lebih baik d. Adanya kompensasi dari perusahaan lain yang lebih baik e. Adanya jaminan masa depan dari perusahaan lain	Likert

Variabel	Indikator	Skala
Komitmen merupakan perpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi rasa terlibat dengan tugas organisasi dan rasa setia pada organisasi (Mayer & Allen dalam Indrastuti, 2014:83)	a. Karyawan bersedia menerima tugas dari organisasi b. Keinginan kuat untuk tetap memelihara sebagai anggota organisasi perusahaan c. Kepedulian terhadap nasib organisasi	Likert

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut:

a. Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensif mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal.

Populasi menurut Sugiyono (2012:72), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah 235 orang karyawan yang berada pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru.

b. Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah karyawan sebanyak 235 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin*. Adapun penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus *Slovin* untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel/ jumlah responden

N = ukuran populasi

e = presentasi tingkat kesalahan 10%

Dengan menggunakan rumus diatas maka diperoleh jumlah sampel sebanyak:

$$n = \frac{235}{1+235(0,1)^2}$$

$$n = \frac{235}{3,35} = 70,64 \text{ dibulatkan menjadi } 71 \text{ orang}$$

Jadi disini yang akan dijadikan sampel penelitian penulis ditetapkan sebanyak 71 orang karyawan yang mudah dijumpai di PT. Asia Forestama Raya Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel adalah *Purposive sampling*. Pengertian *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan memilih subjek berdasarkan kriteria spesifik yang ditetapkan peneliti, 1) mudah dalam mengumpulkan kuesioner 2) mudah dijumpai karna sudah komunikasi sebelumnya dan lain sebagainya.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian berupa data hasil kuisisioner jawaban dari para responden penelitian
- b. Data sekunder, yaitu data yang sudah tersedia yang diperoleh dari perusahaan yang ada hubungan dengan penelitian ini, diantaranya seperti jumlah tenaga kerja, struktur organisasi perusahaan, dan sebagainya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

1. Interview (wawancara), proses pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka secara langsung dengan pimpinan perusahaan.

2. Kuesioner, pengumpulan data dengan usaha mendapatkan keterangan-keterangan dan pendirian seseorang secara tertulis dengan menyerahkan lembar pertanyaan untuk diisi oleh subyek yang bersangkutan. Dalam pengumpulan data tersebut penulis mengenakan skala *Likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan oleh peneliti secara spesifik yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian (Sugiono,2009). Adapun pedoman penilaian atau skor untuk angket *Questionary* adalah sebagai berikut:

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

3.6 Analisis Data

Metode analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka yang dalam perhitungannya menggunakan metode statistik yang dibantu dengan program pengolah data statistik yang dikenal dengan SPSS 23. Metode-metode yang digunakan yaitu:

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghazali (2013:52), suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Untuk menguji apakah masing – masing indikator valid atau tidak, dengan melihat tampilan *output Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated item – Total Correlation*. Kemudian nilai *Cor related item – Total Correlation* dibandingkan dengan hasil perhitungan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan semua indikator valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Ghazali (2013:47), suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: Pertama, *Repeated Measure* atau pengukuran ulang (responden disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya). Kedua, *One Shot* atau pengukuran sekali saja (pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi

antar jawaban pertanyaan). SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Menurut Ghazali (2013), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$.

3.6.3 Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional

Untuk mengetahui beberapa faktor yang terdiri dari faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional digunakan analisis kuantitatif. Adapun pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Analisis regresi berganda

Analisis tentang hubungan antara satu *dependent variable* dengan dua atau lebih *independent variable*. Data yang dikumpulkan akan diolah dengan menggunakan software SPSS 23. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan model regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Komitmen Organisasional
X1	= Faktor Personal
X2	= Faktor Organisasional
X3	= Faktor Non Organisasional
a	= Konstanta
e	= Error atau Variabel gangguan

b, b₂, b₃ = Koefisien regresi

2. Menguji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan proporsi yang diterangkan oleh variabel bebas dalam model terhadap variabel terikatnya, sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model, formulasi model yang keliru dan kesalahan eksperimen. Rumus yang dapat digunakan, yaitu:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien Determinasi.

ESS : Explain sum square (jumlah kuadrat yang diterangkan).

TSS: Total sum square (jumlah total kuadrat)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97).

3. Uji Signifikan Stimultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2013:66).

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen/terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau:

$$H_0 : H_1 = H_2 = H_3 = 0$$

Artinya, apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau:

$$H_A = H_1 \neq H_2 \neq H_3 \neq 0$$

Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Tarif nyata 0,05 dan kriteria pengujian adalah, sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a ditolak.

Selain itu, uji F dapat diketahui dengan membandingkan signifikansi dari hasil perhitungan dengan angka 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan variabel bebas mampu berpengaruh terhadap variabel

terikat. Sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka secara serempak variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara simultan berpengaruh terhadap nilai variabel independen. Dalam uji F kesimpulan yang diambil adalah dengan melihat signifikansi (α) dengan ketentuan, yaitu:

$\alpha > 5\%$: tidak mampu menolak H_0

$\alpha < 5\%$: Menolak H_0

4. Uji Statistik Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:66). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat, pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Kaidah keputusan statistik uji t:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas yaitu faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional dengan variabel terikat komitmen organisasional.

- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas yaitu faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional dengan variabel terikat komitmen organisasional, dengan tingkat kepercayaan (α) untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau (α)=0,05



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Asia Forestama Raya mulanya berasal dari pabrik kayu lapis PT. Raja Garuda Mas Panel yang berdiri pada tahun 1974 di Besitang, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara (Sumber: Arsip PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru).

Pada tahun 1989, PT. Raja Garuda Mas Panel membeli pabrik kayu lapis di kota pinang, Kabupaten Labuhan Batu, Sumatera Utara. Selanjutnya, pada tahun 1992 mereka melakukan take over pabrik kayu lapis dari Surya Dumai Group yang bernama PT. Rantau Wijaya Sakti. (Sumber: Arsip PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru).

4.2 Letak Perusahaan

PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru berdiri di lahan seluas ± 20 Ha., berada di Kelurahan Limbungan, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Lokasi kantor dan pabrik PT. Asia Forestama Raya sangat strategis karena terletak di pinggir sungai siak, sehingga dapat dijangkau melalui jalur darat dan air, baik untuk pengangkutan bahan baku, maupun untuk pengiriman barang ekspor/ lokal antar pulau serta supply bahan material pendukung lainnya. (Sumber: Arsip PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru).

4.3 Produksi Perusahaan

Jenis produk yang diproduksi PT. Asia Forestama Raya di antaranya Raw Polywood, Product Secondary Process (Polyester Polywood dan Film Face) dan kayu gergajian/ moulding. Produk-produk tersebut dihasilkan untuk memenuhi

bermacam-macam kebutuhan, baik ekspor maupun lokal. (Sumber: Arsip PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru).

Adapun keadaan sumber bahan baku PT. Asia Forestama Raya terdiri dari hutan tanaman rakyat dan hutan alam seperti jenis pohon karet, meranti, dan kayu campuran. Pada tahun 2009, PT. Asia Forestama Raya telah melakukan reboisasi (penghijauan) dengan kegiatan penanaman pohon jabon untuk sumber bahan baku secara berkelanjutan. (Sumber: Arsip PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru).

4.4 Visi dan Misi Perusahaan

4.4.1 Visi PT. Asia Forestama Raya

Menjadi perusahaan yang unggul dibidang industri kayu lapis, dengan mengoptimalkan penggunaan bahan baku kayu tanaman industri yang berkelanjutan serta produknya dikenal bermutu baik dalam lingkup pasar nasional dan internasional.

4.4.2 Misi PT. Asia Forestama Raya

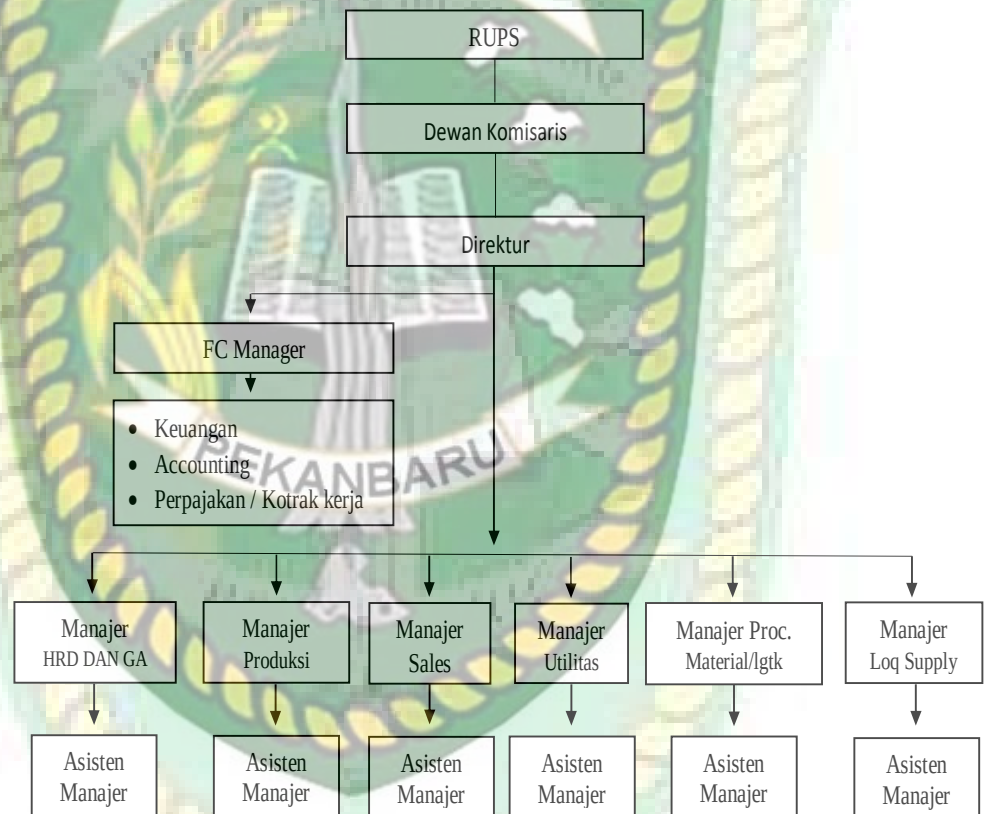
1. Membangun dan mengembangkan suatu kelompok usaha regional dan berdiversifikasi yang dikelola oleh para profesional, yang bermotivasi tinggi serta memiliki komitmen kuat dan bertanggungjawab.
2. Menghasilkan pertumbuhan usaha yang berkelanjutan dan selalu menjadi yang terbaik dalam bidang industri maupun segmen pasar yang dimasuki.
3. Memaksimalkan pemakaian bahan baku (Round Log) dengan pemanfaatan log berdiameter kecil.

4. Menciptakan lapangan kerja dan peluang berusaha, serta meningkatkan pendapatan masyarakat dan pengembangan sosial ekonomi wilayah.
5. Meningkatkan kualitas, kuantitas produk dan produktivitas pekerja pabrik.

4.5 Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Asia Forestama Raya – Pekanbaru



Untuk penjelasan secara ringkas tentang struktur organisasi perusahaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. RUPS

RUPS adalah organ perusahaan yang memegang kekuasaan tertinggi dalam Perseroan dan memegang segala kewenangan yang tidak diserahkan kepada Direksi dan Dewan Komisaris. RUPS merupakan pemegang saham untuk mengambil keputusan penting yang berkaitan dengan modal yang ditanam dalam perusahaan, dengan memperhatikan ketentuan Anggaran Dasar dan peraturan perundang-undangan. Keputusan yang diambil dalam RUPS didasari pada kepentingan perusahaan dalam jangka panjang.

2. Dewan Komisaris

Dewan komisaris merupakan organ perusahaan yang bertugas dan bertanggung jawab secara kolektif untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada Direksi serta memastikan bahwa Kalbe melaksanakan GCG pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi.

Dalam melaksanakan tugas, Dewan komisaris bertanggung jawab kepada RUPS merupakan perwujudan akuntabilitas pengawasan atas pengelolaan perusahaan dalam rangka pelaksanaan prinsip-prinsip GCG.

3. Direktur Utama

Ini merupakan orang yang berwenang merumuskan dan menetapkan suatu kebijaksanaan dan program umum perusahaan atau organisasi sesuai dengan batas wewenang yang diberikan oleh suatu badan pengurus atau badan pimpinan yang serupa dengan Dewan Komisaris.

4. Direktur

Direktur adalah seseorang yang ditunjuk untuk memimpin Perseroan Terbatas (PT). Direktur dapat seseorang yang memiliki perusahaan tersebut atau profesional yang ditunjuk oleh pemilik usaha untuk menjalankan dan memimpin Perseroan Terbatas (PT).

5. FC Manager

Orang yang mengatur pekerjaan atau kerja sama diantara berbagai kelompok atau sejumlah orang untuk mencapai sasaran. Orang yang berwenang dan bertanggung jawab membuat rencana, mengatur, memimpin dan mengendalikan pelaksanaannya untuk mencapai sasaran tertentu.

- Manager keuangan

Merupakan seseorang yang mempunyai hak dalam mengambil suatu keputusan yang sangat penting dalam suatu bidang investasi dan pembelian perusahaan. Manager keuangan juga bertanggung jawab dalam bidang keuangan pada suatu perusahaan.

- Manager Accounting

Merupakan jabatan yang bertanggung jawab dalam memeriksa laporan keuangan perusahaan, serta membuat laporan keuangan dan memeriksa kesesuaian standar perusahaan yang telah dimiliki.

- Perpajakan/ Kontrak kerja

Merupakan suatu perjanjian antara pekerjaan dan perusahaan secara lisan/tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban.

6. Manager HRD/GA

Manager HRD bertanggung jawab dalam suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan untuk menunjang aktivitas perusahaan atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan GA merupakan bagian dari suatu perusahaan yang bertugas untuk mendukung perusahaan dalam menjalankan operasionalnya dengan mengurus segala urusan rumah tangga perusahaan.

- Asisten Manajer

Merupakan orang yang membantu suatu pekerjaan yang dilakukan oleh para atasan

7. Manajer Produksi

Manajer produksi bertanggung jawab atas segala mekanisme produksi secara teknis yang meliputi pengawasan dan pengendalian proses produksi.

- Asisten Manajer

Merupakan orang yang membantu suatu pekerjaan yang dilakukan oleh para atasan.

8. Manajer Sales

Manajer sales bertanggung jawab untuk membuat perencanaan, memimpin dan mengontrol aktifitas tenaga penjualan didalam suatu organisasi.

- Asisten Manajer

Merupakan orang yang membantu suatu pekerjaan yang dilakukan oleh para atasan.

9. Manajer Utilitas

Merupakan orang yang mengatur dan mengkoordinasikan penggunaan sumber-sumber daya, perlu membuat keputusan-keputusan yang berhubungan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan agar barang dan jasa dihasilkan sesuai dan tepat dengan apa yang diharapkan yaitu tepat mutu (kualitas), tepat jumlah (kuantitas) dan tepat waktu yang direncanakan, serta dengan biaya rendah.

- Asisten Manajer

Merupakan orang yang membantu suatu pekerjaan yang dilakukan oleh para atasan

10. Manajer Proc. Material/ logistik

Bertanggung jawab dalam merencanakan mengkoordinasikan kegiatan pergudangan, pengiriman, persediaan dan pembelian agar proses permintaan dan pengadaan barang dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan, tepat waktu, efisien dan efektif.

- Asisten Manajer

Merupakan orang yang membantu suatu pekerjaan yang dilakukan oleh para atasan.

11. Manajer Log Supply

Menganalisa dan mengawasi penyimpanan, menggunakan dan transportasi bahan dan persediaan. Akan menegosiasikan harga dan pengiriman bahan untuk menghasilkan penghematan biaya dan waktu. Akan menilai seluruh aliran barang dan bahan untuk memastikan pengiriman yang efisien, kualitas barang dan tepat waktu dalam pengiriman barang-barang.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan terhadap hasil penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru.

5.1 Karakteristik Identitas Responden

Pada penelitian ini responden berjumlah 71 orang yang mengisi kuesioner, yang menjadi responden adalah karyawan PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru. Berikut karakteristik responden pada penelitian ini:

5.1.1 Tingkat umur responden

Faktor umur menunjukkan tingkat kematangan seiring dalam mengambil keputusan. Semakin dewasa umur seseorang maka akan semakin banyak pertimbangan yang dilakukan sebelum mengambil keputusan. Selain itu faktor umur juga berpengaruh terhadap tugas yang dikerjakan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada karyawan PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, penulis mendapatkan data umur responden berdasarkan yang mengisi kuesioner di dalam tabel berikut:

Tabel 5.1
Karakteristik Umur Responden

Tingkat umur	Frekuensi	Persentase
<20 tahun	5	7.0
21-30 tahun	18	25.4
31-40 tahun	24	33.8
41-50 tahun	19	26.8
>50 tahun	5	7.0
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner untuk karyawan yang berumur dibawah 20 tahun sebanyak 5 orang atau 7%, pada karyawan yang berumur 21-30 tahun sebanyak 18 orang atau 25,4%, pada karyawan yang berumur 31-40 tahun sebanyak 24 orang atau 33,8%, pada karyawan yang berumur 41-50 tahun sebanyak 19 orang atau 26,8%, dan pada karyawan yang berumur diatas 50 tahun sebanyak 5 orang atau 7%.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah karyawan yang berumur 31-40 tahun. Artinya usia tersebut dianggap sebagai usia yang masih akan memulai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan profesionalitas kerjanya, sehingga biasanya rentang usia ini memiliki ambisi untuk mencapai kesenioritas. Usia ini juga dianggap merupakan usia produktif yang memiliki banyak ide baru dan inovasi.

5.1.2 Jenis Kelamin

Jenis kelamin menggambarkan identitas diri seseorang dalam sebuah perusahaan yang akan memberikan pengaruh terhadap jenis pekerjaan yang akan

dibebankan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari jenis kelamin merupakan faktor yang perlu mendapat perhatian.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada karyawan PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, penulis mendapatkan data jenis kelamin responden berdasarkan yang mengisi kuesioner di dalam tabel berikut:

Tabel 5.2
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	52	73.2
Perempuan	19	26.8
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner untuk karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang atau 73,2%, dan pada karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang atau 26,8%.

Perbedaan jenis kelamin menentukan karakteristik dari pekerjaan, untuk mendukung kelancaran organisasi PT. Asia Forestama Raya lebih banyak menggunakan tenaga kerja pria, hal ini dianggap lebih sesuai dengan kriteria dan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Sementara itu karyawan wanita ditempatkan pada bagian staff.

5.1.1 Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan bentuk dari tugas dan tanggung jawab dari keikutsertaan karyawan dalam berkomitmen diorganisasi sehingga terbentuknya suatu kepuasan kerja. Lama bekerja juga akan mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menangani masalah pekerjaan yang dilakukannya, semakin lama ia bekerja tentu ia akan semakin mahir dalam menangani pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada karyawan PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, penulis mendapatkan data lama bekerja responden berdasarkan yang mengisi kuesioner di dalam tabel berikut:

Tabel 5.3

Karakteristik Lama Bekerja Responden

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
<1 tahun	11	15.5
2-5 tahun	15	36.6
6-10 tahun	35	21.1
>10 tahun	10	14.1
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner untuk karyawan yang lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 11 orang atau 15,5%, pada karyawan yang lama bekerja 2-5 tahun sebanyak 15 orang atau 21,1%, pada karyawan yang lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 35 orang atau 49,3%, dan pada karyawan lama bekerja diatas 10 tahun sebanyak 10 orang atau 14,1%. Dengan lamanya karyawan bekerja, karyawan akan mencintai organisasi

yang mereka jalankan dengan baik. Jika dilihat dari tabel diatas karyawan PT. Asia Forestama Raya mempunyai komitmen yang cukup tinggi terhadap perusahaan.

5.1.2 Pendidikan Terakhir

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan dalam merekrut karyawan agar perusahaan mendapatkan hasil kerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain sebagai bukti kemajuan berpikir dalam diri manusia tingkat pendidikan yang tinggi tidak bisa dihindari apalagi dalam kaitan dengan pencapaian tujuan yang diharapkan ditengah rangkaian tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki. Hal ini logis, karena dengan bekal pendidikan seorang karyawan dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atasnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada karyawan PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, penulis mendapatkan data pendidikan terakhir responden berdasarkan yang mengisi kuesioner di dalam tabel berikut:

Tabel 5.4
Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SLTA	8	11.3
D3	12	16.9
S1	42	59.2
S2	7	9.9
S3	2	2.7
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner untuk karyawan yang pendidikan terakhir SLTA sebanyak 8 orang atau 11,3%, pada karyawan yang pendidikan terakhir D3 sebanyak 12 orang atau 16,9%, pada karyawan yang pendidikan terakhir S1 sebanyak 42 orang atau 59,2%, pada karyawan yang pendidikan terakhir S2 sebanyak 7 orang atau 9,9%, dan pada karyawan pendidikan terakhir S3 sebanyak 2 orang atau 2,7%.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, berpendidikan tinggi dan dalam proses *recruitment* mengutamakan lulusan S1 dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi membuat seseorang dianggap memiliki kemampuan yang lebih. Selanjutnya dengan jenjang pendidikan akan memengaruhi kinerja karyawan. Di mana semakin tinggi pendidikan karyawan yang bekerja maka karyawan akan semakin memiliki wawasan yang luas dalam penanganan pekerjaan.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan sah jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sisi lain dari pengertian validitas adalah aspek kecermatan pengukuran suatu alat ukur yang valid dan tidak hanya mampu menghasilkan data yang tepat akan tetapi juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of*

freedom (df) = n-k. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung > r tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2005:53).

Dalam penelitian ini terdapat jumlah sampel sebanyak 71 responden, sehingga diperoleh nilai (df)= 71-2 dengan nilai df dari 69 adalah 0,2335. Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 5.5
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Indikator	Pernyataan	r- hitung	r- tabel	Keterangan
Faktor Personal	FP1	0,247	0,2335	Valid
	FP2	0,617	0,2335	Valid
	FP3	0,659	0,2335	Valid
	FP4	0,598	0,2335	Valid
	FP5	0,587	0,2335	Valid
	FP6	0,600	0,2335	Valid
	FP7	0,598	0,2335	Valid
	FP8	0,660	0,2335	Valid
	FP9	0,520	0,2335	Valid
Faktor Organisasional	FO1	0,361	0,2335	Valid
	FO2	0,456	0,2335	Valid
	FO3	0,382	0,2335	Valid
	FO4	0,540	0,2335	Valid
	FO5	0,608	0,2335	Valid
	FO6	0,413	0,2335	Valid
Faktor Non Organisasional	FNO1	0,654	0,2335	Valid
	FNO2	0,726	0,2335	Valid
	FNO3	0,795	0,2335	Valid
	FNO4	0,801	0,2335	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0,647	0,2335	Valid
	KO2	0,555	0,2335	Valid
	KO3	0,712	0,2335	Valid
	KO4	0,621	0,2335	Valid
	KO5	0,692	0,2335	Valid
	KO6	0,491	0,2335	Valid
	KO7	0,778	0,2335	Valid

Indikator	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	KO8	0,613	0,2335	Valid
	KO9	0,809	0,2335	Valid

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel 5.5 dapat dilihat bahwa masing-masing butir pernyataan untuk setiap pernyataan memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari kriteria r tabel 0,2335. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator tiap pernyataan pada semua indikator valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas merupakan pengukuran dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan handal (*reliabel*) jika memiliki koefisien *cronbach alpha* lebih dari 0,70 (Ghozali, 2013:48). Hasil uji realibilitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.6
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	Jumlah Item	Kriteria	Cronbach Alpha	Keterangan
Faktor Personal	9	0,70	0,845	Reliabel
Faktor Organisasional	6	0,70	0,721	Reliabel
Faktor Non Organisasional	4	0,70	0,881	Reliabel
Komitmen Organisasi	9	0,70	0,891	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2018

Pada tabel 5.6 terlihat bahwa indikator faktor personal mempunyai nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,845 atau 84,5%, indikator faktor organisasional

mempunyai nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,721 atau 72,1%, indikator faktor non organisasional mempunyai nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,881 atau 88,1%, dan indikator komitmen organisasi mempunyai nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,891 atau 89,1%. Nilai reliabel semua variabel memiliki nilai yang lebih besar dari nilai *Cronbach Alpha* 0,70, maka dapat dikatakan semua variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai data penelitian.

5.3 Analisis Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru

5.3.1 Deskripsi Variabel Faktor Personal (X_1)

Pernyataan yang disajikan dalam kuesioner ada 9 buah pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel faktor personal pada karyawan PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

5.3.1.1 Karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan

Perusahaan tidak hanya berfungsi sebagai tempat bekerja. Perusahaan hendaklah memberikan kenyamanan dan memberikan dampak-dampak positif untuk karyawan. Misalnya jika bekerja di perusahaan tersebut kita akan merasa bangga bekerja dikarenakan ada prestasi- prestasi yang bisa dibanggakan dari perusahaan.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan merasa bangga bekerja pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Tentang
Karyawan Merasa Bangga Bekerja di Perusahaan Ini

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	17	23.9
Setuju	45	63.4
Cukup setuju	9	12.7
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	71	100.00

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju dan cukup setuju pada pernyataan karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan ini sebanyak 9 atau 12,7%, responden yang menjawab setuju pada pernyataan karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan ini sebanyak 45 atau 63,4%, dan responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan ini sebanyak 17 atau 23,9%.

Hasil ini dapat menyimpulkan bahwa karyawan pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru banyak yang setuju apabila ditanya kebanggaan mereka terhadap tempat bekerjanya saat ini karena organisasi ini selalu memberikan kenyamanan, tunjangan, serta bonus kepada semua karyawan.

5.3.1.2 Karyawan diberikan gaji berdasarkan lama bekerja di perusahaan

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Istilah lain dari gaji adalah honor dan upah. Gaji, honor ataupun upah dapat diterima pegawai di lingkungan kantor atau tempat kerja milik negara atau tempat swasta. Pada masing-masing perusahaan gaji bisa dikategorikan berdasarkan lamanya karyawan

bekerja diperusahaan tersebut. Semakin lama karyawan bekerja maka gaji yang akan diperoleh semakin tinggi.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan diberikan gaji berdasarkan lama bekerja pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Tentang Karyawan
Diberikan Gaji Berdasarkan Lama Bekerja Diperusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat sesuai	7	9.8
Sesuai	45	63.4
Cukup sesuai	19	26.8
Tidak sesuai	-	-
Sangat tidak sesuai	-	-
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Tabel 5.8 diatas menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab cukup sesuai pada pernyataan karyawan diberikan gaji berdasarkan lama bekerja diperusahaan sebanyak 19 atau 26,8%, responden yang menjawab sesuai pada pernyataan karyawan diberikan gaji berdasarkan lama bekerja diperusahaan sebanyak 45 atau 63,4%, dan responden yang menjawab sangat sesuai pada pernyataan karyawan diberikan gaji berdasarkan lama bekerja diperusahaan sebanyak 7 atau 9,8%.

Disimpulkan bahwa gaji yang diterima karyawan sebagian besar menyatakan sesuai dan cukup sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Besaran gaji itu diperoleh rata- rata melebihi UMK Pekanbaru. Gaji diberikan perusahaan

berdasarkan masa kerja karyawan karna gaji dan masa kerja secara bersama- sama mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3.1.3 Karyawan diberikan bonus kerja berdasarkan dengan prestasi kerjanya

Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Oleh karena itu Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja Menurut Heidrahman dan Suad Husnan (1990:126). Untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya maka perusahaan hendaklah memberikan bonus sesuai dengan prestasi yang telah dicapai karyawan.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan diberikan bonus kerja berdasarkan dengan prestasi kerjanya pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Tentang Karyawan
Diberikan Bonus Kerja Berdasarkan Dengan Prestasi Kerjanya

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sanga sesuai	8	11.3
Sesuai	49	69.0
Cukup sesuai	14	19.7
Tidak sesuai	-	-
Sangat tidak sesuai	-	-
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab cukup sesuai pada pernyataan karyawan diberikan bonus kerja berdasarkan dengan prestasi kerjanya sebanyak 14 atau 19,7%, responden yang menjawab sesuai pada pernyataan karyawan diberikan bonus kerja berdasarkan dengan prestasi kerjanya sebanyak 49 atau 69%, dan responden yang menjawab sangat sesuai pada pernyataan karyawan diberikan bonus kerja berdasarkan dengan prestasi kerjanya sebanyak 8 atau 11,3%.

Disimpulkan bahwa pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru banyak yang diberikan bonus kerja berdasarkan dengan prestasinya masuk dalam kategori sesuai. Artinya perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang mempunyai prestasi yang tinggi karena pemberian kompensasi merupakan cara perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi dan prestasi kerja yang baik.

5.3.1.4 Karyawan memahami visi dan misi perusahaan

Visi adalah suatu pernyataan yang menggambarkan kondisi perusahaan di masa yang akan datang. Sedangkan misi adalah bagaimana untuk menghadirkan impian tadi menjadi kenyataan. Setiap perusahaan hendaklah menjelaskan bagaimana visis dan misi perusahaan sehingga karyawan bisa fokus dengan tujuan yang hendak dicapai perusahaan.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan Karyawan memahami visi dan misi perusahaan pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Tentang
Karyawan Memahami Visi dan Misi Perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	6	8.5
Baik	50	70.4
Cukup baik	15	21.1
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab cukup baik pada pernyataan karyawan memahami visi dan misi perusahaan sebanyak 15 atau 21,1%, responden yang menjawab baik pada pernyataan karyawan memahami visi dan misi perusahaan sebanyak 50 atau 70,4%, dan responden yang menjawab sangat baik pada pernyataan karyawan memahami visi dan misi perusahaan sebanyak 6 atau 8,5%.

Hasil ini dapat menyimpulkan bahwa pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, karyawan memahami visi dan misi perusahaan masuk dalam kategori baik. Karyawan PT. Asia Forestama Raya selalu bekerja optimal untuk menghasilkan produk yang bermutu tinggi, artinya karyawan bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan yaitu menghasilkan produk yang bermutu baik dalam ruang lingkup nasional dan internasional.

5.3.1.5 Karyawan memiliki persepsi yang sama tentang visi dan misi perusahaan

Karyawan sebelum bekerja dan menjadi bagian dari sebuah perusahaan hendaklah dijelaskan terlebih dahulu bagaimana visi dan misi perusahaan sehingga semua karyawan akan memiliki persepsi yang sama tentang visi dan misi perusahaan.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan Karyawan memiliki persepsi yang sama tentang visi dan misi perusahaan pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Tentang Karyawan
Memiliki Persepsi Yang Sama Tentang Visi dan Misi Perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	6	8.5
Baik	51	71.8
Cukup baik	14	19.7
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab cukup baik pada pernyataan karyawan memiliki persepsi yang sama tentang visi dan misi perusahaan sebanyak 14 atau 19,7%, responden yang menjawab baik pada pernyataan karyawan memiliki persepsi yang sama tentang visi dan misi perusahaan sebanyak 51 atau 71,8%, dan responden yang menjawab

sangat baik pada pernyataan karyawan memiliki persepsi yang sama tentang visi dan misi perusahaan sebanyak 6 atau 8,5%.

Hasil ini dapat menyimpulkan bahwa pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, karyawan yang memiliki persepsi sama tentang visi dan misi perusahaan masuk dalam kategori baik dapat dilihat dari semua karyawan memiliki gambaran yang sama mengenai tujuan akhir yang akan dituju oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan selalu memberikan sosialisasi dan internalisasi intensif dalam membudayakan visi dan misi perusahaan.

5.3.1.6 Karyawan memiliki minat yang tinggi untuk bekerja di Perusahaan

Minat bekerja pada perusahaan dipengaruhi oleh pandangan masyarakat terhadap perusahaan tersebut. Jika perusahaan dinilai sangat baik maka akan menimbulkan minat yang sangat tinggi untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan memiliki minat yang tinggi untuk bekerja pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Tentang Karyawan
Memiliki Minat Yang Tinggi Untuk Bekerja di Perusahaan Ini

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	7	9.8
Setuju	45	63.4
Cukup setuju	19	26.8
Tidak setuju	-	-
Kurang setuju	-	-
Total	71	100.0

Berdasarkan tabel 5.12 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab cukup setuju pada pernyataan karyawan memiliki minat yang tinggi untuk bekerja di perusahaan ini sebanyak 19 atau 26,8%, responden yang menjawab setuju pada pernyataan karyawan memiliki minat yang tinggi untuk bekerja di perusahaan ini sebanyak 45 atau 63,4%, dan responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan karyawan memiliki minat yang tinggi untuk bekerja di perusahaan ini sebanyak 7 atau 9,8%.

Hasil ini dapat menyimpulkan bahwa pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai, Pesisir Pekanbaru, banyak karyawan setuju apabila ditanyakan tentang minat yang tinggi untuk bekerja di perusahaan ini. Ini berarti PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir, Pekanbaru memiliki nilai yang baik dimata masyarakat sehingga banyak yang memiliki minat untuk bergabung diperusahaan ini.

5.3.1.7 Karyawan dilibatkan dalam menentukan kebijakan pekerjaan yang diemban

Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Istilah ini dapat diterapkan pada pemerintahan, organisasi dan kelompok sektor swasta, serta individu. Kebijakan berbeda dengan peraturan dan hukum.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan dilibatkan dalam menentukan kebijakan pekerjaan yang diemban pada PT. Asia

Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Tentang Karyawan
Dilibatkan Dalam Menentukan Kebijakan Pekerjaan Yang Diemban

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat sesuai	8	11.2
Sesuai	44	62.0
Cukup sesuai	19	26.8
Tidak sesuai	-	-
Sangat tidak sesuai	-	-
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.13 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab cukup sesuai pada pernyataan karyawan dilibatkan dalam menentukan kebijakan pekerjaan yang diemban sebanyak 19 atau 26,8%, responden yang menjawab sesuai pada pernyataan karyawan dilibatkan dalam menentukan kebijakan pekerjaan yang diemban sebanyak 44 atau 62%, dan responden yang menjawab sangat sesuai pada pernyataan karyawan dilibatkan dalam menentukan kebijakan pekerjaan yang diemban sebanyak 8 atau 11,2%.

Hasil ini dapat menyimpulkan bahwa pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru banyak karyawan dilibatkan dalam menentukan kebijakan pekerjaan yang diemban masuk dalam kategori sesuai. Ini dikarenakan di perusahaan ini setiap pekerjaan yang diberikan pada karyawan, pimpinan PT. Asia Forestama Raya selalu mendiskusikan terlebih dahulu dengan karyawan sebelum memberikan kebijakan pekerjaan sehingga antara atasan dan bawahan terbentuk hubungan yang baik.

5.3.1.8 Karyawan memiliki pengalaman kerja yang memadai

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Karyawan apabila memiliki pengalaman kerja yang bagus maka akan lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan memiliki pengalaman kerja yang memadai pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Tentang
Karyawan Memiliki Pengalaman Kerja Yang Memadai

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	9	12.7
Baik	45	63.4
Cukup baik	17	23.9
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.14 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab cukup baik pada pernyataan karyawan memiliki pengalaman kerja yang memadai sebanyak 17 atau 23,9%, responden yang menjawab baik pada pernyataan karyawan memiliki pengalaman kerja yang memadai sebanyak 45 atau 63,4%, dan responden yang menjawab sangat baik pada pernyataan karyawan memiliki pengalaman kerja yang memadai sebanyak 9 atau 12,7%.

Hasil ini dapat menyimpulkan bahwa pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, untuk karyawan memiliki pengalaman kerja yang memadai masuk dalam kategori baik. Ini artinya responden yang ada pada PT. Asia Forestama Raya memiliki pengalaman kerja yang baik untuk menunjang pekerjaan- pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hal ini sejalan dengan tabel 5.3 dimana jawaban responden yang sebanyak 35 karyawan yang menjawab telah bekerja diperusahaan ini selama 6-10 tahun.

5.3.1.9 Karyawan bekerja dengan keahlian yang dimiliki

Suatu pekerjaan bisa mendapatkan hasil yang memuaskan apabila pekerjaan tersebut sesuai dengan keahlian masing- masing. Maka setiap perusahaan harus memperhatikan keahlian yang dimiliki karyawan sehingga sesuai dengan penempatan posisi kerja yang diberikan.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan bekerja dengan keahlian yang dimiliki pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Tentang
Karyawan Bekerja Dengan Keahlian Yang Dimiliki

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat sesuai	11	15.5
Sesuai	43	60.6
Cukup sesuai	17	23.9
Tidak sesuai	-	-
Sangat tidak sesuai	-	-
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.15 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab cukup sesuai pada pernyataan karyawan bekerja dengan keahlian yang dimiliki sebanyak 17 atau 23,9%, responden yang menjawab sesuai pada pernyataan karyawan bekerja dengan keahlian yang dimiliki sebanyak 43 atau 60,6%, dan responden yang menjawab sangat sesuai pada pernyataan karyawan bekerja dengan keahlian yang dimiliki sebanyak 11 atau 15,2%.

Hasil ini dapat menyimpulkan bahwa pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru banyak karyawan bekerja dengan keahlian yang dimiliki masuk dalam kategori sesuai. Artinya perusahaan dalam menempatkan posisi kerja karyawan sesuai dengan keahlian masing-masing individu dengan demikian karyawan akan lebih mudah dalam meningkatkan kinerjanya dalam memajukan perusahaan.

Tabel 5.16
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Faktor Personal

No	Pernyataan	ST	TS	CS	S	SS	Total	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	Karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan ini	0	0	9	45	17	71	4,1
		0	0	27	180	85	292	
	Persentase %	0	0	12,7	63,4	23,9	100	
2	Karyawan diberikan gaji berdasarkan lama bekerja diperusahaan	0	0	19	45	7	71	3,8
		0	0	57	180	35	272	
	Persentase %	0	0	26,8	63,4	9,8	100	
3	Karyawan diberikan bonus kerja berdasarkan dengan prestasi kerjanya	0	0	14	49	8	71	3,9
		0	0	42	196	40	278	
	Persentase %	0	0	19,7	69,0	11,3	100	
4	Karyawan memahami visi dan misi perusahaan	0	0	15	50	6	71	3,9
		0	0	45	200	30	275	
	Persentase %	0	0	21,1	70,4	8,5	100	

No	Pernyataan	ST S	TS	CS	S	SS	Total	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
5	Karyawan memiliki persepsi yang sama tentang visi dan misi perusahaan	0	0	14	51	6	71	3,9
		0	0	42	204	30	276	
	Persentase %	0	0	19,7	71,8	8,5	100	
6	Karyawan memiliki minat yang tinggi untuk bekerja di perusahaan ini	0	0	19	45	7	71	3,8
		0	0	57	180	35	272	
	Persentase %	0	0	26,8	63,4	9,8	100	
7	Karyawan dilibatkan dalam menentukan kebijakan pekerjaan yang diemban	0	0	19	44	8	71	3,8
		0	0	57	176	40	273	
	Persentase %	0	0	26,8	62,0	11,2	100	
8	Karyawan memiliki pengalaman kerja yang memadai	0	0	17	45	9	71	3,9
		0	0	51	180	45	276	
	Persentase %	0	0	23,9	63,4	12,7	100	
9	Karyawan bekerja dengan keahlian yang dimiliki	0	0	17	43	11	71	3,9
		0	0	51	172	55	278	
	Persentase %	0	0	23,9	60,6	15,5	100	
Rata-Rata Kategori								3,9
								Setuju

Sumber: Data Olahan

Skor maksimal = item x nilai tertinggi x responde

$$9 \times 5 \times 71 = 3.195$$

Skor minimal = item x nilai terendah x responden

$$9 \times 1 \times 71 = 639$$

Rata – rata = $\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5}$

$$= \frac{3.195 - 639}{5}$$

$$= 511$$

Berdasarkan tabel 5.16 Rekapitulasi diatas, maka untuk menentukan tingkat kategori faktor personal pada PT. Asia Forestama Raya dapat ditentukan sebagai berikut:

Kategori sangat setuju	2684 – 3195
Kategori setuju	2173 – 2683
Kategori cukup setuju	1662 – 2172
Kategori tidak setuju	1151 – 1661
Kategori sangat tidak setuju	640 – 1150

Berdasarkan perhitungan rekapitulasi pada tabel 5.35 Maka dapat disimpulkan bahwa faktor personal PT. Asia Forestama Raya, kriteria penilaian dalam kategori setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh sebesar 2492 berada diantara 2173 – 2683.

Artinya adalah karyawan PT. Asia Forestama Raya sebagian besar mengatakan setuju bahwa faktor personal memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan.

5.3.2 Deskripsi Variabel Faktor Organisasional (X_2)

Pernyataan yang disajikan dalam kuesioner ada 6 buah pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel faktor organisasional pada karyawan PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

5.3.2.1 Kondisi fisik lingkungan kerja mendukung aktivitas pekerjaan

Lingkungan kerja akan memberikan pengaruh terhadap aktivitas pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik pula pada aktivitas pekerjaan sehingga hasil yang diperoleh juga akan baik.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai kondisi fisik lingkungan kerja mendukung aktivitas pekerjaan pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Tentang
Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Mendukung Aktivitas Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat sesuai	4	5.6
Sesuai	47	66.2
Cukup sesuai	20	28.2
Tidak sesuai	-	-
Sangat tidak sesuai	-	-
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.17 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab cukup sesuai pada pernyataan kondisi fisik lingkungan kerja mendukung aktivitas pekerjaan sebanyak 20 atau 28,2%, responden yang menjawab sesuai pada pernyataan kondisi fisik lingkungan kerja mendukung aktivitas pekerjaan sebanyak 47 atau 66,2%, dan responden yang menjawab sangat sesuai pada pernyataan kondisi fisik lingkungan kerja mendukung aktivitas pekerjaan sebanyak 4 atau 5,6%.

Kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lingkungan fisik adalah suatu yang berada pada sekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara dan suara yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada PT. Asia Forestama Raya, berdasarkan jawaban dari responden kondisi fisik lingkungan kerja sudah berada dalam kategori sesuai.

5.3.2.2 Karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja

Kenyamanan dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Suasana kerja yang nyaman akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Tentang
Karyawan Merasa Nyaman Dengan Suasana Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	3	4.2
Setuju	54	76.1
Cukup setuju	14	19.7
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.18 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab cukup setuju pada pernyataan karyawan merasa nyaman dengan

suasana kerja sebanyak 14 atau 19,7%, responden yang menjawab setuju pada pernyataan karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja sebanyak 54 atau 76,1%, dan responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja sebanyak 3 atau 4,2%.

Hasil ini dapat menyimpulkan bahwa pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, banyak karyawan yang setuju dengan kenyamanan pada suasana kerja mereka. Kenyamanan dalam bekerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan karena apabila karyawan tidak merasa nyaman maka dia akan meninggalkan perusahaan tersebut dan perusahaan akan mengalami kerugian. Pada PT. Asia Forestama Raya, karyawan menciptakan kenyamanan dalam bekerja dengan menumbuhkan kehidupan ditempat kerja, misalnya dengan bercanda dengan rekan kerja, mengisi waktu luang dengan hal-hal yang bermamfaat dengan berdiskusi sesama karyawan dan atasan sehingga menimbulkan rasa kekeluargaan dan saling keterbukaan.

5.3.2.3 Karyawan merasa cocok dengan gaya supervisi/pengawasan yang diterapkan

Supervisi secara umum adalah pengarah serta pengendalian kepada tingkat karyawan yang berada di bawahnya dalam suatu organisasi atau kelompok. Pengawasan diterapkan agar karyawan tetap fokus pada tujuan perusahaan.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan merasa merasa cocok dengan gaya supervisi/pengawasan yang diterapkan pada

PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Merasa
Cocok Dengan Gaya Supervisi/Pengawasan Yang Diterapkan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat sesuai	2	2.8
Sesuai	46	64,8
Cukup sesuai	23	32.4
Tidak sesuai	-	-
Sangat tidak sesuai	-	-
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.19 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab cukup sesuai pada pernyataan karyawan merasa cocok dengan gaya supervisi/pengawasan yang diterapkan sebanyak 23 atau 32,4%, responden yang menjawab sesuai pada pernyataan karyawan merasa cocok dengan gaya supervisi/pengawasan yang diterapkan sebanyak 46 atau 64,8%, dan responden yang menjawab sangat sesuai pada pernyataan karyawan merasa cocok dengan gaya supervisi/pengawasan yang diterapkan sebanyak 2 atau 2,8%.

Hasil ini dapat menyimpulkan bahwa pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, karyawan yang merasa cocok dengan gaya supervisi/pengawasan yang diterapkan masuk dalam kategori sesuai dan cukup sesuai. Pengawasan pada perusahaan ini dilakukan secara efektif oleh seorang pemimpin yang dalam hal ini adalah manger, karena dengan pengawan karyawan mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk serta arahan dari atasannya,

sehingga perusahaan berharap dengan sendirinya karyawan berusaha memberikan yang terbaik kepada perusahaan.

5.3.2.4 Adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan

Komunikasi antara atasan dan bawahan sangat penting dalam sebuah perusahaan. Komunikasi yang baik akan memberikan rasa saling menghargai. Apabila komunikasi atasan dengan bawahan tidak baik maka akan menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan merasa merasa cocok dengan gaya supervisi/pengawasan yang diterapkan pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Tentang
Adanya Komunikasi Yang Baik Antara Atasan Dan Bawahan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	3	4.3
Setuju	52	73.2
Cukup setuju	16	22.5
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.20 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab cukup setuju pada pernyataan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sebanyak 16 atau 22,5%, responden yang menjawab setuju pada pernyataan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan

sebanyak 52 atau 73,2%, dan responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sebanyak 3 atau 4,3%.

Hasil ini dapat menyimpulkan bahwa pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, banyak karyawan yang setuju dengan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Pada perusahaan ini atasan selalu menerapkan rasa keterbukaan, kepercayaan, ketepatan waktu dan penyaringan kepada bawahan dalam menyampaikan informasi.

5.3.2.5 Karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan

Apabila perusahaan sudah memberikan kenyamanan kepada karyawannya maka kepedulian karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi. perusahaan sudah dijadikan keluarga sehingga apabila ada masalah dalam perusahaan tersebut karyawan akan mendukung penuh untuk memecahkan permasalahan perusahaan.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Tentang Karyawan
Memiliki Kepedulian Yang Tinggi Terhadap Perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	7.1
Setuju	53	74.6
Cukup setuju	13	18.3
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.21 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab cukup setuju pada pernyataan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan sebanyak 13 atau 18,3%, responden yang menjawab setuju pada pernyataan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan sebanyak 53 atau 74,6%, dan responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan sebanyak 5 atau 7,1%.

Hasil ini dapat menyimpulkan bahwa pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, banyak karyawan yang setuju tentang memiliki kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan. Kepedulian pada perusahaan dapat dilihat dari loyalitasnya pekerja dalam memajukan perusahaan. Karyawan ditanamkan sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap nasib perusahaan.

5.2.3.6 Karyawan memahami system penggajian yang diterapkan

System penggajian yang diterapkan perusahaan berbeda-beda. Pimpinan perusahaan harus menjelaskan kepada karyawan bagaimana system penggajian pada perusahaannya sehingga tidak akan menimbulkan permasalahan.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan memahami system penggajian yang diterapkan pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Tentang
Karyawan Memahami Sistyem Penggajian Yang Diterapkan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	4	5.6
Setuju	45	63.4
Cukup setuju	21	29.6
Tidak setuju	1	1.4
Sangat tidak setuju	-	-
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.22 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan karyawan memahami sistyem penggajian yang diterapkan sebanyak 1 atau 1,4%, responden yang menjawab cukup setuju pada pernyataan karyawan memahami sistyem penggajian yang diterapkan sebanyak 21 atau 29,6%, responden yang menjawab setuju pada pernyataan karyawan memahami sistyem penggajian yang diterapkan sebanyak 45 atau 63,4%, dan responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan karyawan memahami sistyem penggajian yang diterapkan sebanyak 4 atau 5,6%.

Hasil ini dapat menyimpulkan bahwa pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, karyawan setuju dan cukup setuju dengan pemahaman system penggajian yang diterapkan.

Tabel 5.23
Rekapitulasi Tanggapan Responden Faktor Organisasional

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Total	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	Kondisi fisik lingkungan kerja mendukung aktivitas pekerjaan	0	0	20	47	4	71	3,8
		0	0	60	188	20	268	
	Persentase %	0	0	28,2	66,2	5,6	100	
2	Karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja	0	0	14	54	3	71	3,8
		0	0	42	216	15	273	
	Persentase %	0	0	19,7	76,1	4,2	100	
3	Karyawan merasa cocok dengan gaya supervisi/pengawasan yang diterapkan	0	0	23	46	2	71	3,7
		0	0	69	184	10	263	
	Persentase %	0	0	32,4	64,8	2,8	100	
4	Adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan	0	0	16	52	3	71	3,8
		0	0	48	208	15	271	
	Persentase %	0	0	22,5	73,2	4,3	100	
5	Karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan	0	0	13	53	5	71	3,9
		0	0	39	212	25	276	
	Persentase %	0	0	18,3	74,6	7,1	100	
6	Karyawan memahami sistyem penggajian yang diterapkan	0	1	21	45	4	71	3,7
		0	2	63	180	20	265	
	Persentase %	0	1,4	29,6	63,4	5,6	100	
Rata-Rata								3,8
Kategori								Setuju

Sumber: Data Olahan, 2018

Skor maksimal = item x nilai tertinggi x responden

$$6 \times 5 \times 71 = 2.130$$

Skor minimal = item x nilai terendah x responden

$$6 \times 1 \times 71 = 426$$

Rata – rata = $\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5}$

$$= \frac{2130-426}{5}$$

$$= 341$$

Berdasarkan tabel 5.23 Rekapitulasi diatas, maka untuk menentukan tingkat kategori faktor organisasional pada PT. Asia Forestama Raya dapat ditentukan sebagai berikut:

Kategori sangat setuju 1704 – 2130

Kategori setuju 1363 – 1703

Kategori cukup setuju 1022 – 1362

Kategori tidak setuju 681 – 1021

Kategori sangat tidak setuju 340 – 681

Berdasarkan perhitungan rekapitulasi pada tabel 5.23, maka dapat disimpulkan bahwa faktor organisasional PT. Asia Forestama Raya, kriteria penilaian dalam kategori setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh sebesar 1616 berada diantara 1363 – 1703.

Artinya karyawan setuju bahwa faktor organisasional memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional. Faktor organisasional cukup penting dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

5.3.3 Deskripsi Variabel Faktor Non Organisasional (X_3)

Pernyataan yang disajikan dalam kuesioner ada 4 buah pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel faktor non organisasional pada karyawan PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

5.3.3.1 Karyawan tetap setia kepada perusahaan walaupun ada pekerjaan lain yang lebih baik

Kesetiaan karyawan kepada perusahaan bisa disebabkan banyak faktor. Misalnya kenyamanan dalam suasana kerja, system penggajian dan lain sebagainya bisa meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap sebuah perusahaan.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan tetap setia kepada perusahaan walaupun ada pekerjaan lain yang lebih baik pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Tetap Setia
Kepada Perusahaan Walaupun Ada Pekerjaan Lain Yang Lebih Baik

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	6	8.5
Setuju	46	64.8
Cukup setuju	16	22.5
Tidak setuju	2	2.8
Sangat tidak setuju	1	1.4
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.24 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan karyawan tetap setia kepada perusahaan walaupun ada pekerjaan lain yang lebih baik sebanyak 1 atau 1,4%, responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan karyawan tetap setia kepada perusahaan walaupun ada pekerjaan lain yang lebih baik sebanyak 2 atau 2,8%, responden yang menjawab cukup setuju pada pernyataan karyawan tetap setia kepada perusahaan walaupun ada pekerjaan lain yang lebih baik sebanyak 16 atau 22,5%, responden yang menjawab setuju pada pernyataan karyawan tetap setia kepada perusahaan walaupun ada pekerjaan lain yang lebih baik sebanyak 46 atau 64,8%, dan responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan karyawan tetap setia kepada perusahaan walaupun ada pekerjaan lain yang lebih baik sebanyak 6 atau 8,5%.

Hasil ini dapat menyimpulkan pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, banyak karyawan yang setuju dan cukup setuju dengan tetap setia kepada perusahaan walaupun ada pekerjaan lain yang lebih baik. Karyawan tetap setia pada perusahaan dikarenakan telah merasa nyaman dengan lingkungan kerja sehingga walaupun ada pekerjaan yang lebih baik mereka tetap setia pada perusahaan.

5.3.3.2 Karyawan tetap bekerja diperusahaan walaupun ada perusahaan lain yang lebih baik

Perusahaan lain memberikan pengaruh tinggi terhadap komitmen organisasional karyawan. Jika ada perusahaan yang lebih baik maka bisa saja karyawan akan meninggalkan perusahaan tersebut.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan tetap bekerja diperusahaan walaupun ada perusahaan lain yang lebih baik pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Tetap Bekerja
Diperusahaan Walaupun Ada Perusahaan Lain Yang Lebih Baik

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	4	5.7
Setuju	35	49.3
Cukup setuju	29	40.8
Tidak setuju	2	2.8
Sangat tidak setuju	1	1.4
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.25 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan karyawan tetap bekerja diperusahaan walaupun ada perusahaan lain yang lebih baik sebanyak 1 atau 1,4%, responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan karyawan tetap bekerja diperusahaan walaupun ada perusahaan lain yang lebih baik sebanyak 2 atau 2,8%, responden yang menjawab cukup setuju pada pernyataan karyawan tetap bekerja diperusahaan walaupun ada perusahaan lain yang lebih baik sebanyak 29 atau 40,8%, responden yang menjawab setuju pada pernyataan karyawan tetap bekerja diperusahaan walaupun ada perusahaan lain yang lebih baik sebanyak 35 atau 49,3%, dan responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan karyawan tetap bekerja diperusahaan walaupun ada perusahaan lain yang lebih baik sebanyak 4 atau 5,7%.

Disimpulkan pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, banyak karyawan yang setuju dan cukup setuju dengan tetap bekerja diperusahaan walaupun ada perusahaan yang lebih baik. Karyawan tetap bekerja diperusahaan dikarenakan telah merasa cocok dengan pekerjaan saat ini sehingga walaupun ada pekerjaan yang lebih baik mereka tetap bekerja pada perusahaan ini.

5.3.3.3 Karyawan tetap bekerja diperusahaan walaupun perusahaan lain memberikan kompensasi lebih tinggi

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/ perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Kompensasi memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kesetiaan karyawan pada perusahaan tempat dia bekerja.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan tetap bekerja diperusahaan walaupun perusahaan lain memberikan kompensasi lebih tinggi pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Tetap Bekerja
Diperusahaan Ini Walaupun Perusahaan Lain
Memberikan Kompensasi Lebih Tinggi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	4	5.7
Setuju	36	50.7
Cukup setuju	28	39.4
Tidak setuju	2	2.8
Sangat tidak setuju	1	1.4
Total	71	100.0

1.

Sumber: *Output Data SPSS 23, 2018*

Berdasarkan tabel 5.26 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan karyawan tetap bekerja diperusahaan ini walaupun perusahaan lain memberikan kompensasi lebih tinggi sebanyak 1 atau 1,4%, responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan karyawan tetap bekerja diperusahaan ini walaupun perusahaan lain memberikan kompensasi lebih tinggi sebanyak 2 atau 2,8%, responden yang menjawab cukup setuju pada pernyataan karyawan tetap bekerja diperusahaan ini walaupun perusahaan lain memberikan kompensasi lebih tinggi sebanyak 28 atau 39,4%, responden yang menjawab setuju pada pernyataan karyawan tetap bekerja diperusahaan ini walaupun perusahaan lain memberikan kompensasi lebih tinggi sebanyak 36 atau 50,7%, dan responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan karyawan tetap bekerja diperusahaan ini walaupun perusahaan lain memberikan kompensasi lebih tinggi sebanyak 4 atau 5,7%.

Hasil ini dapat menyimpulkan bahwa sebagian besar responden mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Mereka tetap bekerja

diperusahaan ini walaupun perusahaan lain memberikan kompensasi yang lebih tinggi.

5.3.3.4 Karyawan tetap bekerja diperusahaan walaupun perusahaan lain memberikan jaminan pekerjaan yang lebih baik

Jaminan kerja dapat dibagi dalam beberapa macam, misalnya jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Jaminan kerja sangat berpengaruh terhadap kesetiaan karyawan terhadap sebuah perusahaan.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan tetap bekerja diperusahaan walaupun perusahaan lain memberikan jaminan pekerjaan yang lebih pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Tetap Bekerja
Diperusahaan Ini Walaupun Perusahaan Lain Memberikan Jaminan
Pekerjaan Yang Lebih Baik

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	2	2.8
Setuju	34	47.9
Cukup setuju	32	45.1
Tidak setuju	2	2.8
Sangat tidak setuju	1	1.4
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.27 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan karyawan tetap bekerja diperusahaan ini walaupun perusahaan lain memberikan jaminan pekerjaan yang

lebih baik sebanyak 1 atau 1,4%, responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan karyawan tetap bekerja diperusahaan ini walaupun perusahaan lain memberikan jaminan pekerjaan yang lebih baik sebanyak 2 atau 2,8%, responden yang menjawab cukup setuju pada pernyataan karyawan tetap bekerja diperusahaan ini walaupun perusahaan lain memberikan jaminan pekerjaan yang lebih baik sebanyak 32 atau 39,4%, responden yang menjawab setuju pada pernyataan karyawan tetap bekerja diperusahaan ini walaupun perusahaan lain memberikan jaminan pekerjaan yang lebih baik sebanyak 34 atau 47,9%, dan responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan karyawan tetap bekerja diperusahaan ini walaupun perusahaan lain memberikan jaminan pekerjaan yang lebih baik sebanyak 2 atau 2,8%.

Hasil ini dapat menyimpulkan bahwa pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, banyak karyawan yang setuju dan cukup setuju dengan tetap bekerja diperusahaan ini walaupun perusahaan lain memberikan jaminan pekerjaan yang lebih baik. Artinya karyawan mempunyai komitmen yang sangat tinggi terhadap perusahaan.

Tabel 5.28
Rekapitulasi Tanggapan Responden Faktor Non Organisasional

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Total	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	Karyawan tetap setia kepada perusahaan walaupun ada pekerjaan lain yang lebih baik	1	2	16	46	6	71	3,8
		1	4	48	184	30	267	
	Persentase %	1,4	2,8	22,5	64,8	8,5	100	
2	Karyawan tetap bekerja diperusahaan walaupun ada perusahaan lain yang lebih baik	1	2	29	35	4	71	3,5
		1	4	87	140	20	252	
	Persentase %	1,4	2,8	40,8	49,3	5,7	100	

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Tota	Rata-
3	Karyawan tetap bekerja di perusahaan ini walaupun perusahaan lain memberikan kompensasi lebih tinggi	1	2	28	36	4	71	3,6
		1	4	84	144	20	253	
Persentase %		1,4	2,8	39,4	50,7	5,7	100	
4	Karyawan tetap bekerja di perusahaan ini walaupun perusahaan lain memberikan jaminan pekerjaan yang lebih baik	1	2	32	34	2	71	3,5
		1	4	96	136	10	247	
Persentase %		1,4	2,8	45,1	47,9	2,8	100	
Rata-Rata								3,6
Kategori								Setuju

Sumber: Data Olahan, 2018

Skor maksimal = item x nilai tertinggi x responden

$$4 \times 5 \times 71 = 1.420$$

Skor minimal = item x nilai terendah x responden

$$4 \times 1 \times 71 = 284$$

Rata – rata = $\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5}$

$$= \frac{1.420 - 284}{5}$$

$$= 227$$

Berdasarkan tabel 5.28 Rekapitulasi diatas, maka untuk menentukan tingkat kategori pengaruh faktor non organisasional pada PT. Asia Forestama Raya dapat ditentukan sebagai berikut:

Kategori sangat setuju 1193 – 1420

Kategori setuju 966 – 1192

Kategori cukup setuju 739 – 965

Kategori tidak setuju 512 – 738

Kategori sangat tidak setuju 285 – 511

Berdasarkan perhitungan rekapitulasi pada tabel 5.28 Maka dapat disimpulkan bahwa faktor non organisasional PT. Asia Forestama Raya, kriteria penilaian dalam kategori setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh sebesar 1019 berada diantara 966 – 1192.

Faktor non organisasioal berpengaruh terhadap komitmen organisasional PT. Asia Forestama Raya, Pekanbaru. Dapat dilihat dari hasil rekapitulasi bahwa menyimpulkan bahwa karyawan PT. Asia Forestama Raya, sebagian besar setuju bahwa faktor non organisasional mempengaruhi komitmen organisasional karyawan.

5.3.4 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Pernyataan yang disajikan dalam kuesioner ada 9 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi pada karyawan PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

5.3.4.1 Karyawan bersedia menerima tugas dari organisasi

Setiap karyawan bekerja dengan fungsi dan tugasnya masing-masing. Karyawan bekerja berdasarkan perintah dari atasan dan harus melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan baik.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan bersedia menerima tugas dari organisasi pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Tentang
Karyawan Bersedia Menerima Tugas Dari Organisasi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	13	18.3
Setuju	24	33.8
Cukup setuju	31	43.7
Tidak setuju	3	4.2
Sangat tidak setuju	-	-
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.29 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan karyawan bersedia menerima tugas dari organisasi sebanyak 3 atau 4,2%, responden yang menjawab cukup setuju pada pernyataan karyawan bersedia menerima tugas dari organisasi sebanyak 31 atau 43,7%, responden yang menjawab setuju pada pernyataan karyawan bersedia menerima tugas dari organisasi sebanyak 24 atau 33,8%, dan responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan karyawan bersedia menerima tugas dari organisasi sebanyak 13 atau 18,3%.

Hasil ini dapat menyimpulkan bahwa pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, banyak karyawan yang cukup setuju dengan bersedia menerima tugas dari organisasi. Artinya karyawan pada PT. Asia Forestama Raya selalu bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan.

5.3.4.2 Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi

Dalam bekerja disebuah perusahaan kepentingan organisasi harus diutamakan. Karyawan harus bekerja dengan baik agar tercapainya tujuan dan kepentingan organisasi.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Tentang Kemauan Untuk
Mengusahakan Tercapainya Kepentingan Organisasi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	11	2.8
Baik	37	29.6
Cukup baik	21	52.1
Tidak baik	2	15.5
Sangat tidak baik	-	-
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.30 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab tidak baik pada pernyataan kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi sebanyak 2 atau 2,8%, responden yang menjawab cukup baik pada pernyataan kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi sebanyak 21 atau 29,6%, responden yang menjawab baik pada pernyataan kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi sebanyak 37 atau 52,1%, dan responden yang menjawab sangat baik pada pernyataan kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi sebanyak 11 atau 15,5%.

Hasil ini dapat menyimpulkan bahwa pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi masuk dalam kategori baik. Karyawan pada PT. Asia Forestama Raya peduli terhadap kepentingan organisasi dengan memberikan usaha- usaha yang maksimal dalam bekerja sehingga akan mencapai hasil yang maksimal.

5.3.4.3 Karyawan bangga sebagai bagian dari organisasi

Kebanggaan menjadi bagian dari sebuah organisasi disebabkan oleh pandangan orang lain terhadap organisasi tersebut. Apabila organisasi selalu memberikan prestasi-prestasi maka karyawan akan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan bangga sebagai bagian dari organisasi pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Tentang
Karyawan Bangga Sebagai Bagian Dari Organisasi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	8	11.3
Setuju	29	40.8
Cukup setuju	33	46.5
Tidak setuju	1	1.4
Sangat tidak setuju	-	-
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.31 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan karyawan bangga sebagai bagian dari organisasi sebanyak 1 atau 1,4%, responden yang menjawab cukup setuju pada pernyataan karyawan bangga sebagai bagian dari organisasi sebanyak 33 atau 46,5%, responden yang menjawab setuju pada pernyataan karyawan bangga sebagai bagian dari organisasi sebanyak 29 atau 40,8%, dan responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan karyawan bangga sebagai bagian dari organisasi sebanyak 8 atau 11,3%.

Hasil ini dapat menyimpulkan bahwa pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, banyak karyawan yang cukup setuju dan setuju dengan pernyataan bangga sebagai bagian dari organisasi. PT. Asia Forestama Raya mempunyai nilai yang baik dimata masyarakat sehingga sebagian besar responden merasa bangga telah menjadi bagian dari perusahaan ini.

5.3.4.4 Karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi

Keinginan untuk bertahan dalam sebuah perusahaan disebabkan oleh kenyamanan. Apabila sudah merasa nyaman dengan sebuah organisasi, maka perasaan untuk meninggalkan organisasi tersebut tidak akan data.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.32
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Memiliki Keinginan
Yang Kuat Untuk Mempertahankan Kedudukan
Sebagai Anggota Organisasi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	8	11.3
Setuju	36	50.7
Cukup setuju	24	33.8
Tidak setuju	3	4.2
Sangat tidak setuju	-	-
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.32 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi sebanyak 3 atau 4,2%, responden yang menjawab cukup setuju pada pernyataan karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi sebanyak 24 atau 33,8%, responden yang menjawab setuju pada pernyataan karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi sebanyak 36 atau 50,7%, dan responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi sebanyak 8 atau 11,3%

Hasil ini dapat menyimpulkan bahwa karyawan pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, banyak karyawan yang setuju dengan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Kenyamanan bekerja pada perusahaan ini membuat sebagian

besar karyawan tetap ingin mempertahankan kedudukannya sebagai anggota organisasi.

5.3.4.5 Organisasional memberikan inspirasi terbaik untuk mencapai kinerja

Dalam mencapai kinerja diperlukan dukungan motivasi dari organisasi tempat bekerja. Perusahaan hendaklah memberikan inspirasi-inspirasi untuk meningkatkan semangat karyawan dalam mencapai kinerja perusahaan.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai Organisasional memberikan inspirasi terbaik untuk mencapai pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.33
Tanggapan Responden Tentang Organisasional
Memberikan Inspirasi Terbaik Untuk Mencapai Kinerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	9	12.7
Setuju	22	31.0
Cukup setuju	29	40.8
Tidak setuju	8	11.3
Sangat tidak setuju	3	4.2
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.33 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan organisasional memberikan inspirasi terbaik untuk mencapai kinerja sebanyak 3 atau 4,2%, responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan organisasional memberikan inspirasi terbaik untuk mencapai kinerja sebanyak 8 atau 11,3%, responden yang menjawab

cukup setuju pada pernyataan organisasional memberikan inspirasi terbaik untuk mencapai kinerja sebanyak 24 atau 40,8%, responden yang menjawab setuju pada pernyataan organisasional memberikan inspirasi terbaik untuk mencapai kinerja sebanyak 22 atau 31%, dan responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan organisasional memberikan inspirasi terbaik untuk mencapai kinerja sebanyak 9 atau 12,7%.

Hasil ini dapat menyimpulkan bahwa pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, banyak karyawan yang cukup setuju dan setuju dengan organisasional memberikan inspirasi terbaik untuk mencapai kinerja.

5.3.4.6 Organisasional yang saya pilih merupakan tempat kerja terbaik

Suatu pekerjaan jika dilakukan sesuai dengan minat dan keahlian yang dimiliki seseorang maka akan menjadikan pekerjaan tersebut sebagai pekerjaan yang sangat sesuai dan merupakan tempat terbaik dalam bekerja.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai Organisasional yang saya pilih merupakan tempat kerja terbaik pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.34
Tanggapan Responden Tentang Organisasional Yang
Saya Pilih Merupakan Tempat Kerja Terbaik

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	10	14.1
Setuju	20	28.2
Cukup setuju	29	40.8
Tidak setuju	10	14.1
Sangat tidak setuju	2	2.8
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.34 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan organisasional yang saya pilih merupakan tempat kerja terbaik sebanyak 2 atau 2,8%, responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan organisasional yang saya pilih merupakan tempat kerja terbaik sebanyak 10 atau 14,1%, responden yang menjawab cukup setuju pada pernyataan organisasional yang saya pilih merupakan tempat kerja terbaik sebanyak 29 atau 40,8%, responden yang menjawab setuju pada pernyataan organisasional yang saya pilih merupakan tempat kerja terbaik sebanyak 20 atau 28,2%, dan responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan organisasional yang saya pilih merupakan tempat kerja terbaik sebanyak 10 atau 14,1%.

Hasil ini dapat menyimpulkan bahwa pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, banyak karyawan yang cukup setuju dengan organisasional yang mereka pilih merupakan tempat kerja terbaik.

5.3.4.7 Karyawan bersedia bekerja lebih keras

Kontribusi karyawan terhadap perusahaan sangat dinilai oleh pimpinan perusahaan. Jika karyawan memberikan kontribusi yang tinggi dan dihargai dengan sangat baik maka karyawan akan terus bekerja keras memberikan yang terbaik pada organisasi tempat bekerja.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai Karyawan bersedia bekerja lebih keras pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.35
Tanggapan Responden Tentang
Karyawan Bersedia Bekerja Lebih Keras

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	6	8.4
Setuju	22	31.0
Cukup setuju	37	52.1
Tidak setuju	6	8.5
Sangat tidak setuju	-	-
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.35 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan karyawan bersedia bekerja lebih keras sebanyak 6 atau 8,5%, responden yang menjawab cukup setuju pada pernyataan karyawan bersedia bekerja lebih keras sebanyak 37 atau 52,1%, responden yang menjawab setuju pada pernyataan karyawan bersedia bekerja lebih keras sebanyak 22 atau 31%, dan responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan karyawan bersedia bekerja lebih keras sebanyak 6 atau 8,4%.

Hasil ini dapat menyimpulkan bahwa karyawan pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, banyak karyawan yang cukup setuju dan setuju dengan bersedia bekerja lebih keras.

5.3.4.8 Karyawan peduli terhadap nasib organisasi

Kepedulian karyawan terhadap organisasi bisa dilihat dari bagaimana dia memberikan kontribusi pada perusahaan tempat bekerja. Kepedulian terhadap nasib organisasi sangat diperlukan untuk meningkatkan keberhasilan sebuah perusahaan.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai Karyawan peduli terhadap nasib organisasi pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.36
Tanggapan Responden Tentang
Karyawan Peduli Terhadap Nasib Organisasi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	7	9.8
Setuju	22	31.0
Cukup setuju	35	49.3
Tidak setuju	7	9.9
Sangat tidak setuju	-	-
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.36 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan karyawan peduli terhadap nasib organisasi sebanyak 7 atau 9,9%, responden yang menjawab cukup setuju pada pernyataan

karyawan peduli terhadap nasib organisasi sebanyak 35 atau 49,3%, responden yang menjawab setuju pada pernyataan karyawan peduli terhadap nasib organisasi sebanyak 22 atau 31%, dan responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan karyawan peduli terhadap nasib organisasi sebanyak 7 atau 9,8%.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, banyak karyawan yang cukup setuju dan setuju dengan pernyataan peduli terhadap nasib organisasi.

5.3.4.9 Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Dalam konsep ini pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Sebaliknya, bawahan perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.37
Tanggapan Responden Tentang Kepercayaan dan Penerimaan Yang Kuat
Atas Tujuan dan Nilai-Nilai Organisasi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	5	7.1
Baik	26	36.6
Cukup baik	35	49.3
Tidak baik	5	7.0
Sangat tidak baik	-	-
Total	71	100.0

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5.37 menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab tidak baik pada pernyataan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi sebanyak 5 atau 7%, responden yang menjawab cukup baik pada pernyataan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi sebanyak 35 atau 49,3%, responden yang menjawab baik pada pernyataan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi sebanyak 26 atau 36,6%, dan responden yang menjawab sangat baik pada pernyataan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi sebanyak 5 atau 7,1%.

Hasil ini dapat menyimpulkan bahwa pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, untuk kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi masuk dalam kategori cukup baik dan baik.

Tabel 5.38
Rekapitulasi Tanggapan Responden Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Total	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	Karyawan bersedia menerima tugas dari organisasi	0	3	31	24	13	71	4,4
		0	6	93	96	115	310	
	Persentase %	0	4,2	43,7	33,8	18,3	100	
2	Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi	0	2	21	37	11	71	3,8
		0	4	63	148	55	270	
	Persentase %	0	2,8	29,6	52,1	15,5	100	
3	Karyawan bangga sebagai bagian dari organisasi	0	1	33	29	8	71	3,6
		0	2	99	116	40	257	
	Persentase %	0	1,4	46,5	40,8	11,3	100	
4	Karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi	0	3	24	36	8	71	3,7
		0	6	72	144	40	262	
	Persentase %	0	4,2	33,8	50,7	11,3	100	
5	Organisasional memberikan inspirasi terbaik untuk mencapai kinerja	3	8	29	22	9	71	3,4
		3	16	87	88	45	239	
	Persentase %	4,2	11,3	40,8	31,0	12,7	100	
6	Organisasional yang saya pilih merupakan tempat kerja terbaik	2	10	29	20	10	71	3,4
		2	20	87	80	50	239	
	Persentase %	2,8	14,1	40,8	28,2	14,1	100	
7	Karyawan bersedia bekerja lebih keras	0	6	37	22	6	71	3,4
		0	12	111	88	30	241	
	Persentase %	0	8,5	52,1	31,0	8,4	100	
8	Karyawan peduli terhadap nasib organisasi	0	7	35	22	7	71	3,4
		0	14	105	88	35	242	
	Persentase %	0	9,9	49,3	31,0	9,8	100	
9	Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi	0	5	35	26	5	71	3,4
		0	10	105	104	25	244	
	Persentase %	0	7,0	49,3	36,6	7,1	100	
Rata-Rata								3,6
Kategori								Setuju

Sumber: Data Olahan, 2018

Skor maksimal = item x nilai tertinggi x responden

$$9 \times 5 \times 71 = 3195$$

Skor minimal = item x nilai terendah x responden

$$9 \times 1 \times 71 = 639$$

Rata – rata = $\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5}$

$$= \frac{3195 - 639}{5}$$

$$= 511$$

Berdasarkan tabel 5.38 Rekapitulasi diatas, maka untuk menentukan tingkat kategori komitmen organisasional pada PT. Asia Forestama Raya dapat ditentukan sebagai berikut:

Kategori sangat setuju 2684 – 3195

Kategori setuju 2173 – 2683

Kategori cukup setuju 1662 – 2172

Kategori tidak setuju 1151 – 1661

Kategori sangat tidak setuju 640 – 1151

Berdasarkan perhitungan rekapitulasi pada tabel 5.38 Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional PT. Asia Forestama Raya, kriteria penilaian dalam kategori setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh sebesar 2304 berada diantara 2173 – 2683.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional karyawan PT. Asia Forestama Raya dipengaruhi oleh faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional. Sebagian besar karyawan mentakan setuju bahwa komitmen organisasional karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut.

5.4 Uji Hipotesis

5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Tabel 5.39
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-4.150	7.401	
FP	.347	.166	.226
FO	.674	.304	.252
FNO	.584	.251	.263

a. Dependent Variable: KO

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Pada tabel 5.39 diinterpretasikan adalah nilai dalam kolom B, baris pertama menunjukkan konstanta (a) dan baris selanjutnya menunjukkan variabel

independen. Dengan melihat tabel diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -4,150 + 0,347X_1 + 0,674X_2 + 0,584X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar -4,150 artinya menyatakan bahwa jika variabel independen tetap maka variabel dependen (komitmen organisasi) adalah sebesar -4,150.
- b) Koefisien regresi variabel faktor personal adalah sebesar 0,347 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan faktor personal mengalami kenaikan 1% maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,347. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara faktor personal dengan komitmen organisasi.
- c) Koefisien regresi variabel faktor organisasional adalah sebesar 0,674 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan faktor organisasional mengalami kenaikan 1% maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,674. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara faktor organisasional dengan komitmen organisasi.
- d) Koefisien regresi variabel faktor non organisasional adalah sebesar 0,584 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan faktor non organisasional mengalami kenaikan 1% maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,584. Koefisien bernilai positif artinya

terjadi hubungan positif antara faktor non organisasional dengan komitmen organisasi.

5.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk mempredisikan variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Tabel 5.40
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.545 ^a	.297	.266

a. Predictors: (Constant), FNO, FP, FO

b. Dependent Variable: KO

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Pada tabel 5.40 menunjukkan nilai *R-squared* 0,297, angka ini akan diubah kebentuk persen, yang artinya presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Artinya bahwa variabel faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional pada penelitian ini menjelaskan sebesar 0,297% atau sebesar 29,7% terhadap variasi variabel komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 70,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diukur dalam model regresi ini.

5.4.3 Uji Simultan (F Test)

Uji secara simultan (F-Test) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam penelitian ini mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Dari hasil pengujian F diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5.41
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	595.091	3	198.364	9.437	.000 ^b
	Residual	1408.346	67	21.020		
	Total	2003.437	70			

a. Dependent Variable: KO

b. Predictors: (Constant), FNO, FP, FO

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Pada table 5.41 hasil dari probability F-test sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05 dengan nilai F-hitung sebesar 9,437, artinya seluruh variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

5.4.4 Uji Parsial (t Test)

Pengujian variabel secara parsial dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian parsial diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5.42
Hasil Uji Hipotesis Parsial
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	-.561	.577
FP	2.095	.040
FO	2.219	.030
ENO	2.331	.023

a. Dependent Variable: KO

Sumber: Output Data SPSS 23, 2018

Untuk mengetahui nilai t tabel pada taraf signifikan 5% = 0,05 dapat diketahui sebagai berikut:

Nilai t tabel dengan jumlah sampel (n) = 71, jumlah variabel (k) = 4, taraf signifikan α = 5% atau 0,05, maka *degree of freedom* (df) = $n-k = 71-4 = 67$, adalah 1,996 atau dapat dicari di Microsoft Excel dengan cara ($Tinv=(0.05,67)$) = 1,996.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana pengaruh faktor personal (X_1), faktor organisasional (X_2), dan faktor non organisasional (X_3) terhadap komitmen organisasi (Y).

Pada tabel 5.42 nilai probability faktor personal sebesar 0,040 berada lebih rendah dari α 0,05 dengan nilai t-hitung sebesar 2,095 lebih besar dari t-tabel 1,996. Artinya faktor personal (X_1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Pada tabel 5.42 nilai probability faktor organisasional sebesar 0,030 berada lebih rendah dari α 0,05 dengan nilai t-hitung sebesar 2,219 lebih besar dari t-tabel

1,996. Artinya faktor organisasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Pada tabel 5.42 nilai probability faktor non organisasional sebesar 0,023 berada lebih rendah dari α 0,05 dengan nilai t-hitung sebesar 2,331 lebih besar dari t-tabel 1,996. Artinya faktor non organisasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y).

Maka dapat disimpulkan hasil pada hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan faktor personal (X_1), faktor organisasional (X_2), faktor non organisasional (X_3), berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) diterima.

Hipotesis kedua yang diajukan faktor manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Penjelasan selanjutnya adalah faktor manakah yang paling dominan berpengaruh, menurut hasil penelitian nilai signifikan faktor personal memiliki nilai signifikan sebesar 0,040 dengan nilai t-hitung sebesar 2,095, faktor organisasional memiliki nilai signifikan sebesar 0,030 dengan nilai t-hitung sebesar 2,219, dan faktor non organisasional memiliki nilai signifikan sebesar 0,023 dengan nilai t-hitung sebesar 2,331. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui nilai yang paling menjauhi dari 0,05 adalah variabel yang paling berpengaruh, pada penelitian ini yang paling berpengaruh ada variabel faktor non organisasional yang memiliki nilai signifikan sebesar 0,023 dengan nilai t-hitung sebesar 2,331.

5.5 Pembahasan

5.5.1 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara simultan berpengaruh signifikan, yang ditunjukkan dengan $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$ Atau signifikansi kurang dari 0.05 Nilai F_{hitung} sebesar 9,437. Besaran pengaruh ke-tiga faktor tersebut terhadap komitmen organisasional yaitu 29,7% dan cukup efektif dalam upaya meningkatkan komitmen organisasional. Oleh karena itu, apabila PT. Asia Forestama Raya ingin meningkatkan komitmen organisasional karyawannya, maka hendaknya memperhatikan faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional. Komitmen karyawan pada PT. Asia Forestama Raya merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan pada organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Seperti dijelaskan di atas bahwa pengaruh faktor personal, organisasional dan non organisasional sebesar 29,7% dan sisanya sebesar 70,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti dalam model penelitian. Faktor tersebut diantaranya adalah budaya organisasi dan perilaku pemimpin (Chen, 2004, *Examining the Effect Of Organization culture and Leadership Behaviors*),

komunikasi karyawan dengan atasan (Rahayu, 2011, Komitmen Organisasi), minat terhadap pekerjaan, rekan sekerja, pendapatan (Ismail dan Abidin, 2010), dan karakteristik pribadi, aspek kepuasan kerja serta persepsi terhadap keadilan organisasional (Chungtai dan Zafar, 2006).

5.5.2 Faktor Personal Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa faktor personal memiliki pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, artinya semakin tinggi faktor personal maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasional, atau sebaliknya jika terjadi penurunan faktor personal maka akan komitmen organisasional juga mengalami penurunan. Seperti yang dikemukakan oleh Steers dan Porter (Sopiah, 2008:164) bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi adalah faktor personal yang meliputi *job expectations*, *psychological contract*, *job choice factor*, karakteristik personal. Faktor personal, yaitu harapan terhadap pekerjaan, kontrak psikologis, faktor-faktor dalam diri individu yang mempengaruhi pilihan terhadap pekerjaan (seperti minat bergabung), dan karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal (Steers dan Porter yang dikutip Sopiah (2008:164). Komitmen awal seorang karyawan dalam suatu perusahaan disertai dengan harapan yang diinginkan dari pekerjaan, karyawan mau melaksanakan pekerjaan karena dia ingin mencapai sesuatu misalnya mendapatkan kompensasi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta prestasi yang tinggi. Komitmen individu (faktor personal) terhadap organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak, dalam hal ini organisasi dan pegawai

(individu) secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Sebagai contoh: seorang pegawai yang semula kurang memiliki komitmen, namun setelah bekerja ternyata bias menunmbuhkan komitmen yang tinggi.

Hal ini didukung oleh pendapat dari sebagian besar responden yang menyatakan bahwa mayoritas responden setuju terhadap faktor personal, artinya sebagian besar responden bekerja di PT. Asia Forestama Raya karena merasa bangga bekerja diperusahaan ini, termotivasi untuk memperoleh imbalan/kompensasi, terdorong atau termotivasi ingin mencapai prestasi yang tinggi, dapat memahami visi dan misi PT. Asia Forestama Raya dengan baik, memiliki persepsi yang sama tentang visi dan misi dengan PT. Asia Forestam Raya, memiliki minat yang tinggi untuk bekerja di PT. Asia Forestama Raya, merasa dilibatkan dalam menentukan kebijakan pekerjaan, memiliki pengalaman kerja yang memadai dan merasa pekerjaannya sesuai dengan keahlian yang dimiliki

5.5.2. Faktor Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa faktor organisasional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, artinya semakin tinggi faktor organisasional maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasional, atau sebaliknya jika terjadi penurunan faktor organisasional maka akan komitmen organisasional juga mengalami penurunan. Hal ini sesuai dengan pendapat Steers dan Porter (Sopiah, 2008:164) bahwa salah satu factor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi adalah faktor organisasi yang

meliputi *initialworkexperience*, *jobscope*, *supervision*, *goalconsistency* *organisazional*. Faktor organisasional yakni berbagai atribut, iklim kerja PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru seperti lingkungan kerja (kondisi fisik lingkungan kerja, suasana kerja), supervisi (gaya supervisi, hubungan dengan atasan) dan konsistensi (tentang pekerjaan, system penggajian). Semakin baik lingkungan kerja, semakin tepat supervisi dan semakin konsisten tentang pekerjaan dan penggajian maka komitmen organisasional juga akan semakin tinggi.

Hal ini sesuai dengan pendapat sebagian besar responden yang menyatakan kondisi fisik lingkungan kerja mendukung aktivitas kerja karyawan, senang dengan suasana kerja yang harmonis, merasa cocok dengan gaya supervisi yang diterapkan PT. Asia Forestama Raya, merasakan adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan, memiliki kepedulian yang tinggi terhadap karyawan dan memahami sistem penggajian yang diterapkan di PT. Asia Forestama Raya. Menurut Shukor dalam Chen (2004), organisasi dan pegawai saling bergantung antara satu sama lain. Pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja. Sedangkan pegawai tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak organisasi. Minat terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen. Jadi pihak organisasi perlu merancang latihan dan kursus serta menetapkan waktu untuk menyiapkan kerja dan memberi semangat kepada pegawai supaya dapat memberikan komitmen yang lebih tinggi lagi dalam pekerjaan mereka. Menurut Conrad dalam Ismail dan Abiding (2010), tahap

sumbangan dan komitmen kerja yang dihasilkan oleh pegawai adalah bergantung kepada sejauh mana pegawai puas dengan layanan yang diberi oleh pihak pengurusan. Pendapat ini sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh Bendix dalam Chen (2004) yang menegaskan bahawa kegagalan pihak perusahaan memberi layanan yang baik dan menganggap pegawai sebagai manusia. Komitmen pegawai juga ada kaitan dengan sejauh manakah organisasi dan keputusan yang dibuat oleh pemimpin pemimpin dalam organisasi tersebut.

5.5.3 Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional

Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa faktor non organisasional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, artinya semakin tinggi faktor non organisasional maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasional, atau sebaliknya jika terjadi penurunan faktor non organisasional maka akan komitmen organisasional juga mengalami penurunan. Hal ini sesuai dengan pendapat Steers dan Porter (Sopiah, 2008:164) yang mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi adalah faktor non organisasional meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya. Faktor non organisasional merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya. Sedangkan komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Jadi, apabila ciri-ciri

pekerjaan yang dilaksanakan karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan maka karyawan akan menjalankan tugas pekerjaan tersebut secara maksimal dan tidak akan pindah ke tempat kerja yang lain.

Hal ini didukung dari tanggapan sebagian besar responden memiliki komitmen yang tinggi karena dilihat dari faktor non organisasional mereka akan tetap bekerja di PT. Asia Forestama Raya meskipun ada perusahaan lain yang lebih baik dari PT. Asia Forestama Raya, meskipun ada pekerjaan lain yang cocok, meskipun perusahaan lain memberikan kompensasi lebih tinggi, meskipun perusahaan lain memberikan jaminan masa depan yang lebih baik. Dilihat dari uraian diatas, dapat diketahui bahwa faktor non organisasional(X3) memiliki pengaruh dominan terhadap variabel komitmen organisasional(Y) dibandingkan faktor personal (X1) dan factor organisasional (X3). Faktor non organisasional menjadi faktor paling dominan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Hasil penelitian tentang faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional pada PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru, dapat disimpulkan bahwa:

1. Faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis simultan memperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05 dengan nilai F-hitung sebesar 9,437. Artinya variabel faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
2. Faktor yang paling dominan berpengaruh, menurut hasil penelitian nilai signifikan faktor personal memiliki nilai signifikan sebesar 0,040 dengan nilai t-hitung sebesar 2,095, faktor organisasional memiliki nilai signifikan sebesar 0,030 dengan nilai t-hitung sebesar 2,219, dan faktor non organisasional memiliki nilai signifikan sebesar 0,023 dengan nilai t-hitung sebesar 2,331. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui nilai yang paling menjauhi dari 0,05 adalah variabel yang paling berpengaruh, pada penelitian ini yang paling berpengaruh ada variabel faktor non organisasional yang memiliki nilai signifikan sebesar 0,023 dengan nilai t-hitung sebesar 2,331.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diberi saran sebagai berikut:

1. Untuk manajemen PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru. Mengingat besarnya pengaruh ketiga variabel bebas yaitu variabel faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasi, maka sebaiknya manajemen perusahaan dari PT. Asia Forestama Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru dapat meningkatkan ketiga variabel tersebut agar dapat meningkatkan semangat dan komitmen karyawan yang nantinya akan tercapainya tujuan perusahaan.
2. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional yang menjelaskan variasi variabel independen sebesar 29,7% terhadap komitmen organisasi, terdapat 70,3% yang dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini, untuk itu diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2013. *Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Indrastuti, Sri. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik*, UR PRES: Riau.
- Ismail dan Abidin (2010) yang berjudul *Tinjauan Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Pekerja dalam Organisasi*.
- Kurnia Sari, Fransisca Fitri. (2012) "*Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional*" (Studi pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia).
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
- Munandar, Aris. (2017) "*Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional*" (Studi Kasus pada Karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan).
- Noralal Ismail dan Norhasni Zainal Abiddin. 2010. *Tinjauan Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Pekerja terhadap organisasi*. *Dinamika Sosial Ekonomi*. Volume 6 NO. 1 Edisi Mei 2010.
- Robbin dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sutrisno, Edy 2010, *Budaya Organisasi*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. C.V ANDI OFFSET. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Shukor. Abdul, 1991. "Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Keluar". *Tesis UGM Yogyakarta* (Tidak Dipublikasikan).
- Triatna, Cepi. 2015, *Perilaku Organisasi*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.