

SKRIPSI

ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI PT. PENERBIT ERLANGGA CABANG PEKANBARU

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



DISUSUN OLEH

NOVA RISMA
NPM : 125210337

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU

2018



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nova Risma
NPM : 125210337
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul : Analisis Komitmen Organisasi Pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru

Pembimbing I

Mengesahkan

Pembimbing II

Suyadi, SE., M.Si

Desy Mardianti, SE., MM

Mengetahui

Dekan

Ketua Prodi

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

Azmansyah, SE, M. Econ



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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

LEMBAR PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Nova Risma
NPM : 125210337
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul : Analisis Komitmen Organisasi Pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru

**Disetujui Oleh :
Tim Penguji**

1. Dra. Hj. Eka Nuraini. R. M.Si ()
2. Azmansyah, SE. M.Econ ()
3. Yul Efnita, SE., MM ()

Mengetahui

Pembimbing I

Pembimbing II


Suyadi, SE., M.Si


Desy Mardianti, SE., MM

Ketua Prodi


Azmansyah, SE. M. Econ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa :

Nama : Nova Risma
 NPM : 125210337
 Fakultas : Ekonomi
 Jurusan : Ekonomi Manajemen
 Sponsor : Suyadi, SE., M.Si
 Co. Sponsor : Desy Mardianti, SE., MM
 Judul : Analisis Komitmen Organisasi pada PT. Penerbit Erlangga
 Cabang Pekanbaru

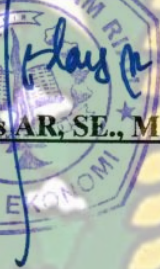
Dengan perincian sebagai berikut :

No.	Tanggal	Catatan		Berita Acara	Catatan	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
1.	25-10-2017	X		Perbaiki latar belakang masalah proposal sesuai dengan catatan		
2.	04-11-2017	X		Perbaiki operasional variabel, penelitian terdahulu dan rencana daftar isi		
3.	11-11-2017	X		ACC Seminar Proposal		
4.	22-11-2017		X	Perbaiki struktur penelitian, perbaiki variabel dan teori		
5.	08-12-2017		X	Perbaiki tujuan penelitian, latar belakang dan teori		
6.	29-01-2018		X	ACC Seminar Proposal		
7.	28-07-2018	X		Buat daftar isi, aktivitas perusahaan, hasil per indikator dan gambar struktur organisasi		
8.	16-08-2018		X	Lengkapi lampiran skripsi abstrak, kata pengantar,		

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

				daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar		
9.	17-09-2018		X	Perbaiki hasil output SPSS		
10.	18-09-2018		X	Perbaiki daftar pustaka		
11.	02-10-2018	X		ACC ujian Seminar Hasil		
12.	03-10-2018		X	ACC ujian Seminar Hasil		

Pekanbaru, 06 April 2019
Wakil Dekan I


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



Dokumen ini adalah Arsip Miitik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 1097/Kpts/FE-UIR/2018, Tanggal 12 November 2018, Maka pada Hari Jumat 22 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 | : Nova Risma |
| 2. NPM | : 125210337 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Analisis Komitmen Organisasi PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru |
| 5. Tanggal ujian | : 22 Maret 2019 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : |
| 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. Hj. Susie Suryani, SE., MM
3. Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si
4. Poppy Camenia Jamil, SE., MSM
5. Yul Efnita, SE., MM

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

Saksi

1. Syaefulloh, SE., M.Si

(.....)

Pekanbaru 22 Maret 2019

Mengetahui
Dekan,



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

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1097/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral komprehensif 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 : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

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

N a m a : Nova Risma
 N P M : 125210337
 Jurusan/Jenjang Pendd : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Analisis Komitmen Organisasi PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru

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

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si	Lektor Kepala, D/a	Methodologi	Anggota
4	Poppy Camenia Jamil, SE., M.S.M	Assisten Ahli, C/b	Penyajian	Anggota
5	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Bahasa	Anggota
6	Syaefulloh, SE., M.Si	Assisten Ahli, C/b	-	Saksi I
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

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

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

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

Ditetapkan di : Pekanbaru
 Pada tanggal : 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 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

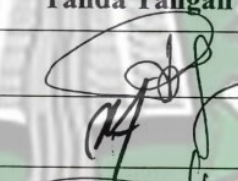

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Nova Risma
NPM : 125210337
Program Studi : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Komitmen Organisasi PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru
Hari/Tanggal : Rabu 14 November 2018
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Suyadi, SE., M.Si		
2	Desy Madianti, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R., M.Si		
2	Azmansyah, SE., M.Econ		
3	Yul Efnita, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 6437 (B))
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


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

Pekanbaru, 14 November 2018
Ketua Prodi


Azmansyah, SE., M.Econ

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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


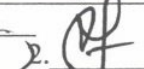

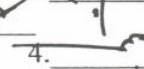
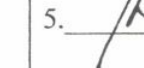

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Nova Risma
 NPM : 125210337
 Judul Proposal : Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru.
 Pembimbing : 1.Suyadi,SE.M.Si
 2.Desy Mardianti,SE.MM
 Hari/Tanggal Seminar : Kamis 18 Mei 2017

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

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

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Suyadi, SE.,M.Si		1. 
2.	Azmansyah, SE., M.Econ		2. 
3.	Prof. Dr. Dra.Hj. Sri Indrastuti. S.MM		3. 
4.	Dr. Syamri Syamsuddin, SE., M.Si		4. 
5.	Dr. Hamdi Agustin, SE., MM		5. 
6.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		6. 

Coret yang tidak perlu

Mengetahui
An.Dekan bidang akedemis


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



Pekanbaru, 18 Mei 2017
Sekretaris,


Azmansyah,SE.M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1634/Kpts/FE-UIR/2017
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 20 Februari 2017 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

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

MEMUTUSKAN

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

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Suyadi, SE., M.Si	Lektor Kepala, D/a	Pembimbing I
2	Desy Mardianti, SE., MM	Assisten Ahli, III/b	Pembimbing II

- ② Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Nova Risma
 N P M : 125210337
 Jusan/Jenjang Pended. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Penerbit Erlangga Cab.Pekanbaru.

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

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

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 24 Februari 2017

Dekan,

Drs. Abfar, M.Si, AK., CA

Penyusunan : Disampaikan pada:
 L Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 L Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Megister, Doktor) 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 mengambil beberapa dari referensi dan arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sepenuhnya dan kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 14 September 2018

Saya Yang Membuat Pernyataan



Nova Risma

ABSTRAK

ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI PADA PT.PENERBIT ERLANGGA CABANG PEKANBARU

OLEH :

NOVA RISMA
NPM : 125210337

Tujuan penelitian untuk mengetahui komitmen organisasi pada PT.Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara/ interview serta kuisisioner penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 30 orang. Dari populasi tersebut peneliti mengambil keseluruhan karyawan untuk dijadikan sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang ditentukan dengan menggunakan metode sensus. Berdasarkan hasil analisis tentang komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan yaitu komitmen organisasi dalam kategori baik Hal ini dapat diartikan dalam bekerja dan mengerjakan tugasnya tersebut karyawan telah memiliki komitmen kerja yang tinggi sehingga dapat bertahan dan menjunjung tinggi nama perusahaan agar terus berkembang.

Kata Kunci : **Komitmen Organisasi, Komitmen Afektif, Komitmen Continuance, Komitmen Normatif**

ABSTRACT

ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN PT. PENERBIT ERLANGGA CABANG PEKANBARU

BY:

**NOVA RISMA
NPM: 125210337**

The purpose of the study was to determine the organizational commitment of PT. Pekanbaru Erlangga Branch. This research was conducted with a descriptive method that uses primary data and secondary data obtained through interviews / interviews and research questionnaires. The population in this study were 30 employees. From this population researchers took all employees to be used as research samples. The sampling technique is determined using the census method. Based on the results of the analysis of organizational commitment, it can be concluded that the organizational commitment in the good category This can be interpreted in working and doing the tasks that employees have a high work commitment so that they can survive and uphold the name of the company to continue to grow.

Keywords : Organizational Commitment, Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu selawat beriring salam juga dikirimkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul “**Analisis Komitmen Organisasi Pada PT.Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru**”. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

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

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

1. Bapak Drs. Abrar, MSi, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR
2. Bapak Azmansyah, SE. M.Econ Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR
3. Bapak Suyadi, SE. M.Si, selaku dosen pembimbing I yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini selesai.
4. Ibu Desy Mardiyanti, SE. MM, selaku dosen pembimbing II yang tak henti-hentinya memberikan motivasi, memperbaiki dan menyempurnakan sehingga penulisan karya ilmiah ini dapat diselesaikan pada waktunya.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta pegawai/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus
6. Pimpinan beserta Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
7. Kepada Ayahnda Bernard Simorangkir dan Ibunda Yusrinetti, terima kasih yang tak sehingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada ananda selama ini.

8. Kepada suamiku Ivantri dan anak-anakku Anindita dan Azziva yang telah memberikan semangat serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini.

9. Terima kasih untuk teman-teman angkatan 2012 di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Amin Yarabbal Alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, September 2018

Penulis

Nova Risma

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
I.1. Latar Belakang Masalah	1
I.2. Perumusan Masalah	9
I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
I.4. Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESA	12
2.1. Pengertian Komitmen Organisasi	12
2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	19
2.3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	25
2.4. Penelitian Terdahulu	31
2.5. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1. Lokasi Penelitian.....	34
3.2. Operasional Variabel.....	34
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	35
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	35

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

3.5. Populasi dan Sampel	35
3.6. Analisis Data	36
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	37
4.1. Sejarah Singkat	37
4.2. Struktur Organisasi	39
4.3. Aktivitas Perusahaan.....	42
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
5.1. Identitas Responden	44
5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument.....	48
5.2. Analisis Komitmen Organisasi	51
5.2.1. Komitmen Afektif	52
5.2.2. Komitmen Continuance	57
5.2.3. Komitmen Normatif.....	64
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	69
6.1. Kesimpulan	69
6.2. Saran-saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Jumlah Karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru	6
Tabel 1.2	Data Rekapitulasi Kinerja Kepala Cabang selama 4 Tahun.....	8
Tabel 3.1	Operasional Variabel	34
Tabel 5.1	Jenis kelamin karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru	45
Tabel 5.2	Tingkat umur karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru	45
Tabel 5.3	Tingkat Pendidikan Responden Pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru	47
Tabel 5.4	Masa Kerja karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru	48
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian	49
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian	50
Tabel 5.7	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa ikut memiliki perusahaan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru	53
Tabel 5.8	Tanggapan responden mengenai terikat secara emosional dengan perusahaan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru	54
Tabel 5.9	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru	56
Tabel 5.10	Tanggapan responden mengenai menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru	59
Tabel 5.11	Tanggapan responden mengenai mengenai karyawan mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru	61

Tabel 5.12	Tanggapan responden mengenai bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru	62
Tabel 5.13	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa adanya suatu kewajiban atau tugas pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru	65
Tabel 5.14	Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru	67



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat dalam lingkup kegiatan dan menginginkan terciptanya Produktifitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, keahlian, dimana faktor-faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien diantara faktor tersebut yang paling utama adalah tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah pegawai, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penutun dari semua aktifitas.

Keberadaan sebuah perusahaan dalam bentuk apapun yang bergerak dibidang Penerbitan dan Percetakan, baik dalam skala besar maupun dalam skala kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga kerja, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktifitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah semangat dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim

kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja, lingkungan kerja dan kesempatan berprestasi.

Prawiro (Tika, 2006: 121). Dengan demikian sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai dan mendorong kinerja karyawan.

Dengan mengevaluasi komitmen organisasi yang dimiliki oleh perusahaan, kita akan dapat memprediksinya kinerja orang tersebut. Komitmen organisasi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kinerja seseorang. Komitmen organisasi merupakan berpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa terlibat dengan tugas organisasi dan rasa setia pada organisasi Mayer dan Allen (wening, 2005)

Menurut Siagian (2002), tinggi rendahnya komitmen organisasi akan sangat menentukan kinerja yang akan dicapai oleh organisasi, komitmen organisasi dapat terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugasnya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

PT Penerbit Erlangga merupakan perusahaan yang garis dibawahi adalah Esis, Phibeta, Gap Print, Eureka Book House, Erlangga For Kids, dan Majalah Brafo. Erlangga mempunyai visi dan misi menjadi pusat riset yang unggul dan

diakui dalam inovasi dan teknologi. PT. Tersebut merupakan perusahaan Penerbit Erlangga group yang hanya berfokus pada buku-buku sekolah saja, namun dalam satu decade terakhir, group ini mulai menerbitkan banyak judul dari penulis terkenal untuk buku anak-anak baik dari penulis domestic maupun luar negeri, ekspansi ini bagaimanapun juga tetap berpegangan pada tujuan perusahaan untuk memastikan bahwa produk perusahaan diperkaya dengan nilai didaktis. Selain itu perusahaan juga selalu menerbitkan buku sekolah dengan kualitas tinggi yang sesuai dan berdasarkan dinamika kurikulum Indonesia. Selama bertahun-tahun grup telah mendapatkan pengakuan oleh para Pendidikan dari tingkat taman kanak-kanak hingga Universitas serta Pemerintah.

PT. Penerbit Erlangga merekrut karyawan untuk bekerja secara optimal, karena PT. Penerbit Erlangga mengharapkan para karyawannya bersungguh-sungguh memberikan usaha terbaik demi kemajuan bersama. Dengan mengevaluasi komitmen organisasi yang dimiliki oleh Penerbit Erlangga. Penerbit Erlangga akan dapat memprediksi kinerja orang tersebut. Komitmen organisasi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kinerja seseorang.

Selain itu, keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari seberapa komitmen seseorang terhadap organisasinya, serta seberapa besar tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi untuk kemajuan dan perkembangan organisasi. Intinya komitmen organisasi dapat dinilai dari kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Dimana perusahaan ini sangat memprioritaskan komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Time yang tepat

merupakan komitmen perusahaan karena apabila karyawan tepat waktu maka visi dan misi perusahaan akan berjalan sesuai yang diinginkan.

Jam kerja PT. Penerbit Erlangga cabang Pekanbaru pada hari senin sampai jumat dimulai dari jam 07.30 kemudian jam 12.00 istirahat makan siang, kemudian masuk kembali sampai dengan jam 13.00 dan berakhir kerja sampai dengan jam 17.00. Sedangkan hari sabtu di dimulai jam kerja 08.00 dan sampai pukul 14.00. Dimana perusahaan ini sangat memprioritaskan komitmen organisasi Time yang tepat merupakan komitmen perusahaan karena apabila karyawan tepat waktu maka visi dan misi perusahaan akan berjalan sesuai yang diinginkan. Adapun solusi bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan keberhasilan usahanya dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memperhatikan lingkungan kerja, pengawasan dan kedisiplinan kerja yang harus diterapkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan bisa meningkatkan semangat serta kegairahan kerja agar karyawan bekerja secara efektif dan efisien.

Perusahaan ini bergerak dibidang Penerbitan dan Percetakan yaitu Perusahaan yang resmi didaftarkan pada Tahun 30 April 1952 dan bermarkas di Caracas, Jakarta Timur, awalnya Perusahaan ini lebih focus pada Penerbit buku-buku Pendidikan, termasuk didalamnya buku pelajaran dan buku referensi pengajar. Namun kini lebih luas lagi mencakup bacaan umum dan populer seperti novel dan buku referensi, saat ini ERLANGGA di pimpin oleh GUNAWAN HUTAURUL. Generasi ketiga dari Pendirinya. Marulam Hutaruk nama ERLANGGA diambil dari tokoh sejarah Erlangga, yang berarti air yang melompat.

PT. Penerbit Erlangga group yang hanya berfokus pada buku-buku sekolah saja, namun dalam satu decade terakhir, group ini mulai menerbitkan banyak judul dari penulis terkenal untuk buku anak-anak baik dari penulis domestic maupun luar negeri, ekspensi ini bagaimanapun juga tetap berpegangan pada tujuan perusahaan untuk memastikan bahwa produk perusahaan diperkaya dengan nilai didaktis. Selain itu perusahaan juga selalu menerbitkan buku sekolah dengan kualitas tinggi yang sesuai dan berdasarkan dinamika kurikulum Indonesia. selama bertahun-tahun grup telah mendapatkan pengakuan oleh para Pedidikan dari tingkat taman kanak-kanak hingga Universitas serta Pemerintah.

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan pengaruh antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Komitmen kerja dan kepuasan kerja adalah variabel yang berpengaruh dan mempengaruhi kinerja (*job performance*). Komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen normative. Komitmen yang terbentuk pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru secara umum cenderung kepada *continuance*, yaitu komitmen yang timbul karena adanya kekhawatiran terhadap kehilangan manfaat yang diperoleh dari organisasi. Hal ini terjadi karena karyawan merasa membutuhkan organisasi.

Komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi juga cenderung menurun, hal ini terlihat dengan aktivitas karyawan pada saat jam kerja, dimana masih ada sebagian karyawan yang disibukkan dengan urusan pribadi dengan

sering tidak berada ditempat pada saat jam kerja, hal ini tentunya akan mengganggu kelancaran dalam bekerja. Selain itu juga masih ada sebagian karyawan yang kurang peduli terhadap pekerjaan, hal ini terlihat dari kebiasaan karyawan dalam menunda-nunda pekerjaan, dan juga kurangnya keinginan karyawan mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokoknya. Walaupun demikian, masih terdapat karyawan yang menjaga komitmennya dengan menunjukkan perilaku yang baik dalam melaksanakan tugas dengan kewajibannya sesuai dengan tugas pokok karyawan. Berikut ini Penulis dapat memberikan Data Nama Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru

Tabel 1.1
Daftar Jumlah Karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru

No	Nama	Jabatan	Pendidikan	Penempatan
1	SAPRIADI SAMSUDIN	Kepala Cabang Pekanbaru	S1	Pekanbaru
2	YUMI TANIA	HRD CAB. PEKANBARU	S1	Pekanbaru
3	TAGON GURNING	MANAGER 1	S1	Pekanbaru
4	ABDUL MALIK	MANAGER 2	S1	Pekanbaru
5	SONI MARTUNUS	KEPALA BAGIAN AKUNTING	S1	Pekanbaru
6	WIKA KUMALA	AKUNTING	S1	Pekanbaru
7	INKE MARISTY	ANALIS KREDIT	S1	Pekanbaru
8	LAMBOK MANURUNG	KEPALA BAGIAN KEUANGAN	S1	Pekanbaru
9	YUNI ARISTA	KEUANGAN	S1	Pekanbaru
10	IRMA SIPAHUTAR	KEUANGAN	S1	Pekanbaru
11	JUPEN BAHRI	KEUANGAN	S1	Pekanbaru
12	ANTON SURYADI	KEPALA EKSPEDISI	S1	Pekanbaru
13	FERDINAN	EKSPEDISI	S1	Pekanbaru
14	JASBEN	EKSPEDISI	S1	Pekanbaru
15	EPI YULIADI	KEPALA GUDANG	S1	Pekanbaru
16	DEDI ISKANDAR	KEPALA KOLEKTOR	S1	Pekanbaru

17	MUHAMMAD SOLIHIN	KOLEKTOR	S1	Pekanbaru
18	ARI SUBAGIO	KEPALA LOGISTIK	S1	Pekanbaru
19	VERDINAL ARRY	LOGISTIK	S1	Pekanbaru
20	WAHYUDI	KEPALA BAG. PROMOSI	S1	Pekanbaru
21	REXONPIMPI BANDAMA	ASMEN 1	S1	Pekanbaru
22	LETAR SIAGIAN	ASMEN 2	S1	Pekanbaru
23	PIAGAM BUO	GROUP LEADER SD 1	S1	Pekanbaru
24	YODI ONASIS	GROUP LEADER SD 2	S1	Pekanbaru
25	LUMEN SIMATUPANG	GROUP.LEADERPER GURUAN TINGGI/TOKO BUKU	S1	Pekanbaru
26	ASRUL	GROUP LEADER SMP	S1	Pekanbaru
27	DEDE	GROUP LEADER PAUD/TK	S1	Pekanbaru
28	ABDUL RASID	SALES SD	S1	Pekanbaru
29	YUDHAPRATAM A	SALES SMP	S1	Pekanbaru
30	ILHAM	SALES SMA	S1	Pekanbaru

Sumber : PT ERLANGGA CABANG PEKANBARU

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru. Karyawan PT. Penerbit Erlangga banyak 30 orang dari tingkat pendidikan karyawan, rata-rata memiliki tingkat pendidikan setrta 1 (S1) dan dapat dijelaskan bahwa karyawan PT. Penerbit Erlangga telah membuktikan bahwa meraka bekerja dengan jujur, dapat dipercaya, beretika, terbuka, dan bertindak sesuai etos kerja yang baik karyawan juga teliti dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mempunyai kecepatan yang tepat yang dapat diandalkan dalam menjalankan tugas keseharian cepat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah di tentukan dan dapat mencapai target yang setiap tahunnya meningkat.

Tabel 1.2.
Data Rekapitulasi Kinerja Kepala Cabang selama 4 Tahun

Periode Tahun	Jabatan	Target 1 Tahun
2013-2017	Kepala Cabang	
2013	Jhoni Situmorang	Rp. 68.000.000.000
2014	Jhoni Situmorang	Rp. 72.000.000.000
2015	Sapriadi Samsudin	Rp. 80.000.000.000
2016	Sapriadi Samsudin	Rp. 93.500.000.000
2017	Tedi Sukarno	Rp. 110.000.000.000

Sumber PT Penerbit Erlangga cabang Pekanbaru, 2017

Berdasarkan Tabel diatas, Maka dapat dilihat pencapai target tertinggi pada tahun 2017 sebesar Rp. 110.000.000.000 dan Pencapai target terendah terdapat tahun 2013 sebesar Rp. 68.000.000.000 dari data diatas maka dapat dilihat pencapaian target Kinerja pada Jabatan kepala Cabang Pekanbaru terjadi peningkatan dan penurunan yang tidak stabil setian tahunnya.

Karyawan PT. Penerbit Erlangga haruslah mampu memenuhi target dengan cara meningkatkan kinerja, dengan kinerja karyawan yang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dilakukannya, kinerja karyawan adalah adalah hal yang bersifat individual, karena masing-masing mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam setiap mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya, karena perbedaan hasil kinerja tersebut maka pihak manajemen tentunya dapat memberikan penilaian kinerja yang dapat difungsikan sebagai umpan balik. Pimpinan Perusahaan memiliki peran yang sangat penting, dimana sebagai seorang pimpinan hendaknya mampu

untuk dapat mengatur, mengkoordinasi dan mampu menggerakkan para bawahannya agar mereka berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Karena tenaga kerja merupakan aset dari perusahaan yang perlu terus dibimbing dan ditingkatkan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dari latar belakang masalah maka penulis akan penelitian dengan judul “**Analisis Komitmen Organisasi Pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru**”

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian yakni : “bagaimana komitmen organisasi pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komitmen organisasi pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini berguna untuk :

- a. Bagi peneliti diharapkan untuk dapat meningkatkan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan komitmen organisasi.

- b. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan atau dijadikan pemelitan selanjutnya tentang pentingnya komitmen organisasi.
- c. Bagi pihak lain diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini, maka penulis membaginya dalam 6 (enam) bab seperti ini :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam hal ini penulis akan menyajikan beberapa teori yang melandasi pembahasan mengenai komitmen organisasi dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berikan lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknis analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam hal ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, struktur organisasinya dan aktivitasnya

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan mengenai analisis komitmen organisasi pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yang ditujukan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Pengertian **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bias dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang confuse. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan. Muncul suatu fenomena di Indonesia seseorang agar dinilai loyal para karyawan akan tunduk pada atasan walaupun bukan dalam konteks hubungan kerja (Alwi, 2001).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan tiga hal, yaitu : kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen nampak dalam tiga bentuk sikap yang terpisah tapi saling berhubungan erat, pertama identifikasi dengan misi organisasi, kedua keterlibatan secara psikologis dengan tugas-tugas organisasi dan yang terakhir loyalitas serta keterikatan dengan organisasi (Dessler, 1994).

Menurut Allen dan Meyer (dalam Dunham dkk, 1994) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Definisi lain menurut Meyer dkk (1990) bahwa komitmen tidak hanya berhubungan dengan tingkat keluar masuknya karyawan, melainkan juga berkaitan dengan tingkat kerelaan karyawan untuk berkorban bagi perusahaan. Sistem tanggapan yang disediakan oleh organisasi terkadang kurang mendapat perhatian dari para karyawan untuk lebih menumbuhkan sikap loyal terhadap karyawan, hal ini disebabkan adanya rasa khawatir dari para karyawan akan mendapatkan sanksi bila menyampaikan keluhannya. Oleh karena itu perlunya kepercayaan yang tinggi serta dukungan organisasi terhadap karyawan menjadi suatu hal yang penting bagi tiap-tiap anggota organisasi (Buchanan dan Boswell, 2002).

Menurut Sopiah (2008:155) komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

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

tinggi berarti memilik organisasi yang merekrut individu tersebut. (Robbins, 2012:87).

Menurut Wibowo (2016:431) komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengertian lain tentang komitmen organisasi oleh Alwi (2001) dijelaskan bahwa komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Lebih lanjut dijelaskan komitmen adalah bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Steers dan Porter (1983) berpendapat bahwa komitmen Organisasi mencakup pengertian adanya suatu hubungan tukar menukar antara individu dengan organisasi kerja. Individu mengikatkan dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja sebagai balasan atas gaji dan imbalan lain yang diterimanya dari organisasi kerja yang bersangkutan, komitmen organisasi yang timbul bukan sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu mengabdikan darma baktinya demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Mahis dan Jackson (2000) dalam Sopiah (2008 : 155) memberikan definisi, "*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with*

the organization". (Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008:155) Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Lincoln (1994) dalam Sopiah, (2008:155), komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Sedangkan menurut Blau dan Boal (1995) Cut Zurnali dalam bukunya *"Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan "* (2010) menyatakan bahwa perhatian umum dan tujuan kunci dari unit organisasi SDM adalah untuk mencari pengukuran yang dapat mengestimasi secara akurat komitmen para pekerjanya dan mengembangkan program-program dan kegiatan-kegiatan yang meningkatkan komitmen pada organisasi. Lebih lanjut dikemukakan bahwa kajian penelitian yang luas dalam ilmu psikologi dan manajemen adalah tentang konsep dan peranan komitmen organisasional (organizational commitment). Konstruk ini

dikaitkan pada pentingnya kinerja yang dihasilkan dan perputarannya (Hom and Griffeth, 1995). Ketika konstruk komitmen organisasional banyak diperhatikan dalam literatur psikologi dan manajemen, maka hal ini juga menjadi penting dalam bidang yang menyangkut teknologi dan pengembangannya, sehingga pihak manajemen di bidang ini mulai memfokuskan perhatiannya pada konstruk komitmen organisasional ini.

Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah : Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Fred Luthans (2012:250), komitmen organisasi didefinisikan sebagai :

- a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan
- c. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan

Dessler memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan :

1. Berkomitmen pada nilai manusia: Membuat aturan tertulis, memperkerjakan menejer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mengkomukasikan misi Anda: Memperjelas misi dan ideologi; berkharisma; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai; menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan; membentuk tradisi,
3. Menjamin keadilan organisasi: Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang koprehensif; menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif,
4. Menciptakan rasa komunitas: Membangun homogenitas berdasarkan nilai; keadilan; menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama,
5. 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.

Porter (Mowday, dkk, 1982:27) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan yang relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

- a. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- b. Kesiapan dan kesedian untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.

- c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Richard M. Steers, (1985 : 50) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya.

Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Maka pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi.

Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap perusahaan, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan organisasi atau perusahaan secara aktif.

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

2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Melihat perkembangan perusahaan dan strategi-strategi pada tingkat korporat, persoalan komitmen yang bagaimana yang dibutuhkan oleh perusahaan, untuk memilih apakah loyalitas atau komitmen yang didahulukan, yang penting adalah bagaimana membangun loyalitas berdasarkan komitmen. Faktor komitmen dalam organisasi menjadi satu hal yang dipandang penting karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam sebuah organisasi. Komitmen yang kuat terhadap organisasi dalam wujud misi, visi dan tujuan perusahaan dapat diciptakan dengan bantuan memberikan penjelasan segala sesuatu yang telah ditargetkan oleh organisasi yang meliputi produk, hubungan nasabah dengan perusahaan dan pendidikan bagi karyawan.

Menurut Alwi (2001) komitmen adalah suatu bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan. Menurut Alwi (2001) hasil penelitian yang dilakukan terhadap 165 responden dari berbagai perusahaan di Indonesia menunjukkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kejujuran dalam pekerjaan, perhatian dan kepedulian terhadap karyawan dan kepercayaan terhadap karyawan.

Tinggi rendahnya komitmen organisasi menurut Dessler (1994) dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. nilai-nilai kemanusiaan ; dasar utama membangun komitmen karyawan adalah kesungguhan dari perusahaan untuk memprioritaskan nilai-nilai kemanusiaan.

Perusahaan berasumsi bahwa karyawan merupakan aset penting sehingga kesejahteraan karyawan penting untuk diperhatikan.

- b. komunikasi dua arah yang komprehensif ; komitmen dibangun atas dasar kepercayaan untuk menghasilkan suatu bentuk rasa saling percaya diperlukan komunikasi dua arah.
- c. rasa kebersamaan dan keakraban ; faktor ini menciptakan rasa senasib sepenanggungan yang pada tahap selanjutnya memberi kontribusi pada komitmen karyawan terhadap perusahaan.
- d. visi dan misi organisasi ; adanya visi dan misi yang jelas pada sebuah organisasi akan memudahkan setiap karyawan dalam bekerja pada akhirnya dalam setiap aktivitas kerjanya karyawan senantiasa bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi.
- e. nilai sebagai dasar perekrutan ; aspek ini penting untuk mengetahui kualitas dan nilai-nilai personal karena dapat menjadi petunjuk kesesuaian antara nilai-nilai personal dengan nilai-nilai organisasi.

Ouchi (1981) mengemukakan tumbuhnya komitmen organisasi dipengaruhi oleh :

- a. filosofi organisasi yaitu suatu pemahaman umum atas nilai-nilai yang dianut dan sasaran yang ingin diraih organisasi, pada umumnya dituangkan dalam pernyataan-pernyataan pendek.
- b. budaya organisasi yaitu menempatkan nilai-nilai kemanusiaan sebagai prioritas yang akan menimbulkan kepercayaan dan kesantunan antara organisasi dengan karyawan. Budaya akan membuat karyawan merasa organisasi tempat bekerja

lebih sebagai keluarga besar di mana tujuan organisasi dipandang identik dengan tujuan pribadi karyawan sehingga mereka akan menunjukkan komitmen dan loyalitas yang tinggi.

- c. konsesus dalam setiap pengambilan keputusan yaitu ketika suatu keputusan penting akan dibuat maka setiap karyawan atau bagian yang akan terkena dampaknya diikuti dalam proses analisis, perencanaan dan pengambilan keputusan.

Robbins (1994) mengemukakan ciri-ciri individu dengan komitmen organisasi yang tinggi dengan ditunjukkan tingginya tingkat loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap organisasinya. Karyawan akan melakukan segala cara agar organisasi mampu mencapai kesuksesan. Komitmen seseorang dikatakan tinggi atau rendah juga dipengaruhi oleh beberapa hal, menurut Cherington (1989), tinggi rendahnya komitmen seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dikelompokkan dalam empat kategori, yaitu :

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

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

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

Januarti, (2006 : 15) mengemukakan komitmen organisasi, terbangun bila tiap individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi yaitu : Identification yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi, Involvement yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan, dan Loyalty yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

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

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll;
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll;
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja;
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Komitmen organisasional merupakan suatu bentuk sikap (Luthans, 2002,235). Dan sikap dapat dipecah menjadi 3 komponen dasar : emosional, informasional dan berperilaku (Luthans, 2002:224). Komponen emosional/afeksi melibatkan perasaan orang (positif, netral atau negative) terhadap suatu objek. Komponen informasional/kognisis terdiri dari keyakinan/iopini dan informasi/pengetahuan yang dimiliki seseorang atas objek. Komponen itensi/keperilakuan meliputi tendensi seseorang untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap suatu objek.

Termologi sikap pada dasarnya merujuk kepada komponen afektif/emosi (Robbins,2001:68). Menurut Luthans (2002:225), dari 3 komponen sikap, hanya komponen itensi/keperilakuan yang dapat diamati langsung. Komponen emosi dan keyakinan tidak dapat dilihat orang lain ,hanya dapat diduga.

Sikap dalam organisasi dianggap penting karena berpengaruh terhadap perilaku. Dan komitmen organisasional sebagai bagian dari sikap mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif. Pentingnya Komitmen

pegawai diperkuat dengan serangkaian penelitian yang menunjukkan ada hubungan yang kuat antara komitmen organisasional dengan penampilan kerja. (Luthans, 2002:237).

Penelitian Dessler (1999:58) yang menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi memiliki nilai absensi yang rendah dan memiliki masa bekerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukkan prestasi yang lebih baik.

Visi dan misi organisasi yang jelas pada suatu organisasi akan memudahkan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor personal, karakteristik peran, karakteristik struktur dan pengalaman kerja.

Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan karyawan yang berdasarkan *continuance*. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa sebagai anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komponen normatif yang menimbulkan perasaan kewajiban

pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi. Sedangkan yang termasuk kehendak untuk bertingkah laku adalah:

- a. Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampil melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar perusahaan dapat maju. Karyawan dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib perusahaan.
- b. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari perusahaan dan ada keinginan untuk bergabung dengan perusahaan dalam waktu lama.
- c. Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap perusahaan, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap perusahaan. Selain itu tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan perusahaan dan keinginan untuk tetap bergabung dengan perusahaan dalam jangka waktu lama.

2.3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Meyer dkk, (1990) mendefinisikan komitmen organisasi dalam tiga tema pertama komitmen sebagai suatu kelekatan afeksi karyawan terhadap organisasi, kedua komitmen dipandang sebagai biaya yang timbul jika meninggalkan organisasi dan yang ketiga komitmen sebagai suatu kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi. Berdasarkan ketiga tema tersebut maka Meyer dkk (1993),

Meyer dan Allen (dalam Herscovitch dan Meyer, 2002) mengajukan tiga konsep komponen komitmen organisasi, yaitu :

- a. komponen afektif menunjukkan suatu kelekatan secara emosi maupun psikologis dan hasrat untuk mengidentifikasi diri dengan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen afektif yang tinggi merasa bahwa organisasinya baik dan dijadikan sebagai bagian dari konsep diri. Faktor yang menyebabkan munculnya model komitmen ini adalah hal-hal yang meliputi karakteristik personal, kondisi kerja dan pengalaman selama bekerja. Menurut Allen dan Meyer (dalam Shore dan Wayne, 1993) komitmen afektif didefinisikan sebagai suatu keadaan secara afektif atau emosional terhadap organisasi dimana kekuatan komitmen individu diidentifikasi dengan keterlibatan dan kenyamanan anggota organisasi.
- b. komponen kontinuitas individu menyadari suatu kondisi yang membatasi alternatif yang sebanding dengan organisasinya sehingga individu merasa perlu untuk selalu mempertimbangkan untung rugi pada karyawan bila harus meninggalkan organisasi. Kondisi ini lebih dipengaruhi oleh faktor usia, masa kerja, intensi untuk keluar dari organisasi. Komitmen kontinuitas dapat diartikan sebagai keterikatan yang konsisten dalam beraktivitas didasarkan pada penghargaan individu terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan (Allen dan Meyer dalam Shore dan Wayne, 1993).
- c. komponen normatif komponen yang timbul sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi yang menekankan kepatuhan untuk setia kepada pemberi kerja karena kompensasi yang diterima (misalnya beasiswa tugas belajar) sehingga membuat individu merasa wajib untuk membalasnya.

Morrow (dalam Farkas dan Tetrick, 1989) menggambarkan sikap terhadap komitmen organisasi digambarkan dalam tiga komponen, yaitu : keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk memberikan kemampuannya untuk kepentingan organisasi dan keinginan untuk tetap berada di organisasi. Diasumsikan bahwa komitmen merupakan gambaran sikap secara menyeluruh tentang organisasi, dimana kepuasan seseorang digambarkan sebagai respon afektif terhadap pekerjaan. Hasil penelitian yang menunjukkan kekonsistenan antara tiga model komitmen yang dapat digeneralisasikan terhadap semua jenis pekerjaan pada semua sektor seperti ekonomi (Snape dan Redman, 2002).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk selalu menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin seperti apa yang dilakukan oleh organisasi dan keyakinan dalam menyusun dan melakukan tugas dalam organisasi. Berdasarkan definisi tersebut penelitian yang dilakukan oleh Gordon dkk (dalam Klandermans, 1989 dan Tetrick dkk, 1989) ada empat dimensi untuk melihat komitmen organisasi, yaitu :

- a. loyalitas terhadap organisasi adalah faktor kebanggaan dan loyalitas yang dimiliki seseorang secara berkesinambungan dalam suatu organisasi dengan penghargaan yang diperoleh yang bermanfaat bagi anggota organisasi.
- b. tanggung jawab terhadap organisasi adalah bagaimana seluruh karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dan sanggup menyelesaikan tugasnya sesuai dengan rencana.

- c. keinginan untuk bekerja secara profesional demi organisasi Faktor menggambarkan suatu kecenderungan anggota untuk selalu berbuat dengan cara yang sesuai untuk memberikan pelayanan demi organisasi.
- d. kepercayaan terhadap organisasi Faktor yang menggambarkan keterikatan terhadap ideologi yang dibuat dan telah ditentukan oleh organisasi.

Berdasarkan uraian mengenai komponen-komponen komitmen di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat dilihat berdasarkan aspek-aspek loyalitas terhadap organisasi, tanggung jawab terhadap organisasi, keinginan untuk terus bekerja untuk organisasi dan kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas tentang tipe-tipe komitmen organisasi maka dalam pengukuran komitmen organisasi menggunakan teori dari Meyer, JP and Allen, NJ (1990), dapat disimpulkan secara umum bahwa komitmen itu dapat dibagi menjadi tiga aspek, yaitu:

1. komponen afektif : seseorang menjadi anggota organisasi karena dia menginginkan sesuatu, hal ini meliputi keadaan emosional dari karyawan untuk menggabungkan diri, menyesuaikan diri, dan berbaur langsung dalam organisasi.
2. komponen kontinuitas : yaitu komitmen yang di dasarkan pada penghargaan yang diharapkan karyawan untuk dapat tetap menjadi anggota organisasi karena dirinya merasa membutuhkan.

3. komponen normatif : seseorang menjadi anggota organisasi karena sebuah tanggungjawab dalam melakukan sesuatu kewajiban untuk tetap tinggal dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan ketiga aspek komitmen tersebut di atas, maka antara aspek yang satu dengan yang lain saling berhubungan, sehingga organisasi sering menggunakan ketiga pendekatan tersebut untuk mengembangkan komitmen kerja pada karyawan.

Menurut Steers (1985 : 53) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya.

- a. **Aspek Pertama**

Yaitu rasa identifikasi, yang mewujudkan dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. Sehingga akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula (Pareek, 1994 : 113).

b. Aspek Kedua

Yaitu keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, karyawan merasakan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama karena adanya rasa terikat dengan yang mereka ciptakan (Sutarto, 1989 :79).

Oleh Steers (1985 : 53) dikatakan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula. Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang keterlibatannya lebih rendah.

c. Aspek ketiga

Yaitu loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun (Wignyo-soebroto, 1987). Kesediaan karyawan untuk

mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

2.4. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Abdul Muiz (2015)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Batik Brotseno Sragen)	Hasil analisis data menunjukkan bahwa : 1) Pengujian kuesioner dinyatakan valid dan reliabel; 2) Uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi mempunyai nilai koefisien regresi paling besar, sehingga variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi komitmen kerja karyawan daripada variabel lain; 3) Hasil uji hipotesis diperoleh hasil : a) Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi, lingkungan kerja dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,05. b) Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi, lingkungan kerja dan etika kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,05.
2.	Diah Rusminingsih (2010)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa : (1) secara simultan efek adalah abvious antara pengaruh

		Karyawan UD "Jambe Mas" Bululawang Kabupaten Malang	organisasi komitmen, kata komitmen, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) positif abd efek signifikan dari pengaruh organisasi komitmen, kata komitmen, dan kepuasan kerja pada karyawan kinerja, dan (3) komitmen organisasi adalah variabel dengan efek dominan terhadap kinerja karyawan di UD "Jambe Mas" Bululawang Kabupaten Malang.
3.	Etty Indriyani (2009)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Workshop Smk Katolik Santo Mikael Surakarta	Disimpulkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja, sedangkan komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan organisasi. Komitmen memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja seperti yang dijelaskan oleh total nilai R square dari 98 % , variabel dalam Kinerja Karyawan Lokakarya SMK Katolik Mikael Surakarta suci, menjelaskan variasi bell Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan komitmen sebagai variabel intervening sebesar 98 % sedangkan sisanya 2 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Juga menyimpulkan bahwa Dampak total Budaya Organisasi pada efek kinerja 0,271 lebih kecil dari efek total kepuasan kerja terhadap kinerja 0.702. Sehingga untuk meningkatkan kinerja lebih efektif melalui peningkatan kepuasan kerja.

2.5. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut "Diduga komitmen organisasi PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru masih rendah.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru yang beralamat Jl. Soekarno Hatta No. 98, Arengka Pekanbaru.

3.2. Operasional Variabel

Tabel. 2
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komitmen organisasi mengacu pada loyalitas karyawan pada organisasi dan ditentukan oleh sejumlah variabel orang, organisasi, dan non organisasi. (Fred Luthans,2005:249)	1. Komitmen afektif	1. Merasa ikut memiliki perusahaan 2. Terikat secara emosional dengan perusahaan 3. Merasa menjadi bagian dari perusahaan	Ordinal
	2. Komitmen <i>continuance</i>	1. Menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan 2. Mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan 3. Bekerja di perusahaan merupakan kebutuahn dan keinginan	
	3. Komitmen normatif	1. Merasa adanya suatu kewajiban atau tugas 2. Memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan	

3.3. Jenis dan Sumber Data

Data ini terdiri dari :

- a. Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang komitmen organisasi PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru belum optimal dilaksanakan.
- b. Data sekunder, yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, antaranya PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru.

3.4. Metode Pengumpulan Data

- a. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dalam komitmen organisasi PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru belum optimal dilaksanakan.
- b. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun disesuaikan dengan indikator penelitian yaitu tentang komitmen organisasi PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru belum optimal dilaksanakan.

3.5. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru yang berjumlah 30 orang. Dari populasi tersebut peneliti mengambil keseluruhan karyawan untuk dijadikan sampel penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang ditentukan dengan menggunakan metode sensus (Sugiarto dkk, 2001:42).

3.6. Analisis Data

Dalam menganalisis data, terhadap data yang dikumpulkan penulis menggunakan metode deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan data yang didapat dari responden dan dilakukan pengolahan data. Kemudian ditabulasikan dan dianalisis, selanjutnya diuraikan dan dihitung dengan keadaan sebenarnya untuk mendapatkan kesimpulan. Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal(kualitatif). Untuk ini digunakan skor yang berpedoman pada skala Likert berikut :

- Sangat baik : bobot/ nilai = 5
- Baik : bobot/nilai = 4
- Cukup : bobot/ nilai = 3
- Tidak baik : bobot/nilai = 2
- Sangat tidak baik : bobot/ nilai = 1

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

Berdiri pada 30 April 1952, Erlangga Group pada mulanya hanya menerbitkan buku-buku pelajaran saja. Namun kini, di usia yang ke 65, kami telah menduduki posisi mapan di ranah penerbitan Indonesia. Kami semakin dikenal karena tingginya kualitas dan kayanya ragam buku yang diterbitkan.

Tertempa oleh berpuluh tahun jatuh dan banggunya sektor pendidikan di Indonesia, dalam skala nasional kami adalah penerbit buku pelajaran yang terbaik. Di luar itu, sejak sepuluh tahun yang lalu Erlangga Group mulai melakukan pengembangan usaha dengan menerbitkan judul-judul buah karya penulis yang dikenal di ranah nasional maupun internasional, baik untuk buku anak maupun buku populer. Dengan bangga kami sampaikan, Erlangga Group adalah rumah bagi buku pelajaran terbaik, penulis-penulis yang ternama, dan juga karakter kartun kesayangan anak.

Saat ini, produk kami adalah paduan harmonis dari buku pelajaran, buku anak, fiksi, non fiksi, dan juga majalah. Kala menciptakan sebuah produk, kami selalu mengutamakan nilai pendidikan. Penting bagi kami produk yang dihasilkan dapat memberikan nilai-nilai edukasi bagi pembacanya. Untuk itu, kami pun tak ragu untuk mengusung semboyan Belajar Lebih, Lebih Belajar.

Apa itu Belajar Lebih, Lebih Belajar? Belajar Lebih, kami yakin bahwa siapa pun bisa sukses. Caranya dengan belajar dan latihan terus menerus, sehingga seseorang menjadi bisa karena biasa. Lebih Belajar, tentunya proses belajar hanya

bisa sukses apabila menggunakan buku yang berkualitas terbaik. Buku-buku kami disusun berdasarkan riset terus-menerus, evaluasi tiada henti oleh para editor terbaik di Indonesia, dibantu para konsultan ahli dari berbagai bidang, dalam dan luar negeri. Bukan itu saja. Buku Erlangga dipasarkan oleh para tim pemasar yang profesional, mengetahui produk dengan sangat baik dan memastikan para guru tahu cara memakai buku Erlangga dengan program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan.

Untuk menghasilkan karya terbaik, lingkup penerbitan kami bagi ke dalam lima kategori utama buku pelajaran, buku untuk perguruan tinggi, buku anak, buku populer (fiksi dan non fiksi), dan buku referensi. Tugas menerbitkan buku-buku tersebut jatuh ke tangan Penerbit Erlangga dan keempat *imprintnya* Erlangga for Kids, Esensi, Esis, dan Phi?eta.

Saat ini kami telah menghasilkan jutaan eksemplar buku dan berbagai produk inovative yang sebagian besar kami persembahkan bagi dunia pendidikan demi ikut serta dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. PT. Penerbit Erlangga Pekanbaru ini adalah anak perusahaan dari PT. Penerbit Erlangga, perusahaan ini bergerak di bidang penerbitan buku-buku ilmu pengetahuan, yang didirikan oleh bapak Marulam Hutauruk pada tahun 1952 di jalan Kramat Raya IV No. 11 Jakarta Pusat dengan motto “ **Kami Melayani Ilmu Pengetahuan**”.

Perusahaan ini merupakan perusahaan kerluarga yang sahamnya adalah milik kerluarga Hutauruk. Sejak awal berdirinya perusahaan ini memfokuskan produksi pada buku-buku perguruan tinggi, hal ini berlangsung sejak tahun 1952 sampai tahun 1988. Berkembangnya bidang pendidikan di Indonesia, Penerbit

Erlangga melihat adanya peluang besar pada percetakan buku-buku pendidikan SD, SLTA, dan SMU dengan diawali dari tahun 1988 sampai sekarang. Dengan semakin berkembangnya perusahaan dan adanya penambahan segmentasi pasar dari hanya buku-buku perguruan tinggi, ditambah dengan buku-buku pelajaran TK, SD, SLTP dan SMU.

PT. Penerbit Erlangga merupakan *customer* percetakan tunggal dari Penerbit Erlangga. Semakin meningkatnya segmentasi pasar PT. Penerbit Erlangga di seluruh Indonesia, perluasan cabang dan meningkatnya penjualan, sudah tentu berdampak positif bagi PT. Penerbit Erlangga Pekanbaru percetakan tunggal dari PT. Penerbit Erlangga.

4.2. Struktur Organisasi dan Manajemen Perusahaan

Pada dasarnya suatu perusahaan adalah suatu organisasi, yaitu adanya sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan diinginkan, suatu organisasi harus mengadakan pembagian tugas sehingga hubungan antara bagian yang ada dalam suatu perusahaan dengan kedudukan, tanggung jawab, wewenang dan tugasnya masing-masing, berjalan harmonis. Di setiap perusahaan harus mempunyai struktur organisasi yang dapat menunjang seluruh kegiatan dari suatu perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan bersama.

Menurut Basu Swastha. DH dan Ibnu Sukotjo, W „“ Organisasi adalah suatu proses tersusun yang orang-orangnya berinteraksi untuk mencapai tujuan.“. Pengertian struktur organisasi menurut Sukanto Reksohadiprojo dan Hani Handoko merupakan perwujudan yang menunjukkan hubungan diantara fungsi-

fungsi dalam suatu organisasi serta wewenang dan tanggung jawab setiap anggota organisasi yang menjalankan masing-masing tugasnya.”

Suatu perusahaan sebelumnya telah menetapkan apa yang menjadi tujuan atau sasaran perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan dari perusahaan maka dibentuk suatu organisasi perusahaan dengan maksud mendapat hasil semaksimal mungkin. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh bentuk perusahaan tersebut, oleh karena itu didalam struktur organisasi terdapat tugas dan tanggung jawab (wewenang dalam suatu perusahaan).

PT. Penerbit Erlangga Pekanbaru menggunakan struktur organisasi berbentuk Garis dan staff. Adapun tugas dan kewajiban yang harus dilakukan oleh masing-masing bagian yang terdapat pada struktur organisasi perusahaan PT. Penerbit Erlangga Pekanbaru adalah :

4.2.1 Asisten Manager Direktur (AMD)

Bertugas menetapkan arah atau tujuan dan menetapkan sasaran yang akan dicapai oleh setiap divisi dan bertanggung jawab atas perusahaan yang dipimpinnya kepada direktur dan dewan komisaris, serta membuat laporan setiap tahunnya mengenai operasional perusahaan. Mewakili perusahaan atas tindakan hukum baik kedalam maupun ke luar, seperti melakukan kerjasama dengan Departemen P&K dan proyek-proyek ke departemen pemerintah lainnya. Dalam kerjanya dibantu oleh sekretaris dan internal control untuk menyediakan data-data sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

4.2.2 Manajer Pemasaran

Bertugas mengarahkan, membimbing dan mengkoordinasikan serta pengambilan keputusan yang dilakukan ditingkat marketing, dalam kegiatan penjualan yang dilakukan baik dari toko buku, sekolah, guru atau perantara yang lainnya agar target penjualan yang ditetapkan dapat dipenuhi.

4.2.3 Manajer Personalia (HRD)

Bertugas merekrut, mengembangkan dan melatih, mendidik tenaga kerja agar tetap sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan zaman yang selalu berkembang serta menentukan program pelatihan, jenjang karir dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan dan mengumpulkan data administrasi perusahaan.

4.2.4 Manajer Produksi

Manajer produksi mempunyai tugas mengawasi dan mengkoordinasikan serta mengambil langkah-langkah yang berhubungan dengan proses produksi termasuk didalamnya memberikan penjelasan kepada masing-masing departemen, bagaimana pelaksanaan proses produksi yang akan di kerjakan.

4.2.5 Manajer Logistik

Merencanakan serta mengawasi pengadaan bahan baku sampai ke penyimpanan dan pendistribusian ke pelanggan, bertanggung jawab atas semua pelaksanaan operasional. Mengkoordinasikan tempat pelaksanaan pengangkutan, penyimpanan, seperti yang diperlukan untuk mencapai pengadaan dan pelaksanaan secara efisien.

4.3. Kegiatan Perusahaan

PT. Penerbit Erlangga Pekanbaru di mulai tahun 1987 seluruh kegiatan penerbitan, percetakan dan penjualan dilakukan sendiri dan sebagai pemisah didirikan anak perusahaan khusus untuk pencetakan buku. Sehingga sejak tahun 1987 perusahaan meliputi tiga kegiatan penerbitan, produksi dan kegiatan penjualan dengan penjelasan sebagai berikut :

a. Kegiatan Penerbitan

Kegiatan yang dilakukan oleh bagian penerbitan dalam proses pembuatan buku adalah :

1. Merencanakan judul buku-buku yang akan diterbitkan.
2. Mencari pengarang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.
3. Menentukan ukuran buku dan jenis-jenis bahan yang akan digunakan
4. Menghubungi pengarang sesuai dengan kebutuhan proses penerbitan buku yang akan diterbitkan.
5. Memberikan naskah dari pengarang ke bagian produksi.
6. Mengkoreksi atau naskah yang telah diproses oleh bagian produksi.
7. Menentukan tanggal buku akan diterbitkan.

b. Kegiatan Percetakan

Proses produksi dalam pembuatan buku adalah:

1. Naskah dari pengarang diberikan kepada produksi setelah diproses dan ditentukan bagaimana tata bahasa, ukuran maupun desain yang diinginkan oleh bagian editorial yang merupakan bagian dari divisi penerbitan.

2. Naskah dari bagian editor diberikan kepada bagian produksi penerbit Erlangga dan naskah yang masih ditulis tangan akan diketik dengan mesin sesuai dengan desain yang telah ditetapkan. Setelah diketik, naskah akan kembali ke bagian editorial dan akan kembali lagi ke bagian produksi Penerbit Erlangga dan setelah seluruhnya disetujui akan dilanjutkan ke percetakan dalam hal ini ke bagian pemasaran PT. Penerbit Erlangga Pekanbaru.
3. Dari bagian pemasaran akan dilanjutkan ke bagian PPC dan dari sini akan disusun rencana kapan buku tersebut akan diproses ke percetakan.
4. Dari bagian PPC akan dilanjutkan ke bagian Pra Cetak artinya naskah yang sudah diketik dibuatkan film sebagai sarana untuk pembuatan plate untuk proses di mesin cetak.
5. Plate akan diproses oleh bagian cetak dan akan dihasilkan lembaran-lembaran kertas yang siap dilipat dan dijilid.
6. Setelah diproses di bagian penjilidan atau finishing, maka akan dikirim ke bagian gudang Penerbit Erlangga sudah berbentuk buku yang sudah di pack dengan baik dan bagian pemasaran Erlangga akan mendistribusikannya kepada konsumen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang komitmen organisasi pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru. Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuisioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan para karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru. Sebelum melakukan analisis terhadap komitmen organisasi pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai umur responden dan tingkat pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1 Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru yang berjumlah 30 orang. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja.

5.1.1. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin karyawan berdasarkan jumlah sampel pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	12	24
2	Laki-Laki	18	76
Jumlah		30	100

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui dari 30 orang responden pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, responden yang berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 12 orang atau 24% dan sisanya laki-laki sebanyak 18 orang atau 76%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, dimana mayoritas karyawannya kebanyakan berjenis kelamin laki-laki.

5.1.2. Tingkat Umur

Adapaun tingkat umur karyawan berdasarkan jumlah sampel pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Tingkat umur karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20-29	5	10
30-39	7	14
40-49	14	48
Diatas 50	4	28
Jumlah	30	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.2 di atas dapat diketahui tingkat umur responden yang merupakan karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, yaitu sebanyak sebanyak 14 orang atau sebesar 48% merupakan karyawan yang berumur 40– 49 tahun, sedangkan 4 orang atau sebesar 28% merupakan karyawan yang berumur > 30 tahun, kemudian sebanyak 7 orang atau sebesar 14% merupakan karyawan yang berumur 30 - 39 tahun dan sebanyak 5 orang atau sebesar 10% merupakan karyawan yang berumur diatas 20-29 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah karyawan yang berumur 40 – 49 tahun.

Tingkat umur sangat menentukan produktivitas seseorang dan umur yang dianggap produktivitas dan karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru ini jika dilihat dari segi tingkat umur kebanyakan karyawannya merupakan karyawan dalam usia produktivitas dan berpengalaman. Hal ini sangat diharapkan oleh instansi agar kinerja karyawan tetap baik dan mampu mencapai produktivitas yang diharapkan perusahaan tersebut.

5.1.3. Tingkat Pendidikan

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seorang karyawan. Seseorang yang berpendidikan tinggi pada umumnya akan lebih mudah dan menerima setiap masukkan dan pembelajaran yang diberikan padanya jika dibandingkan dengan karyawan yang pendidikannya lebih rendah. Adapun tingkat pendidikan karyawan berdasarkan jumlah sampel pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Tingkat Pendidikan Responden
Pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SLTA	-	-
DIII	-	-
S1	30	100
S2	-	-
Jumlah	30	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru keseluruhan karyawan berpendidikan sarjana (S1) sebanyak 30 orang atau sebesar 100%, sedangkan karyawan yang berpendidikan (S2) berpendidikan SLTA kemudian karyawan yang berpendidikan Diploma-III (D3) tidak ada. Hal ini menandakan bahwa semua karyawan sudah memiliki jabatan yang sudah tinggi sehingga dapat menunjang pekerjaannya.

5.1.4. Masa Kerja

Adapun masa kerja karyawan berdasarkan jumlah sampel yang diambil pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Masa Kerja karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 5 tahun	7	14
6-10 tahun	2	4
11-15 tahun	13	26
> 15 tahun	8	56
Jumlah	30	100

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui masa kerja responden yang merupakan karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru yaitu sebanyak sebanyak 8 orang atau sebesar 56% memiliki masa kerja > 15 tahun sedangkan yang memiliki masa kerja 11-15 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 26% kemudian karyawan yang memiliki masa kerja > 5 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 14% dan karyawan yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 4% dan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru tersebut memiliki masa kerja > 15 tahun.

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

5.2.1. Uji Validitas

Pengujian validitas setiap instrumen pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Kemudian dalam menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Mansyur menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria skor total serta korelasi yang tinggi,

menunjukkan bahwa item ini memiliki validitas yang cukup tinggi dan biasanya syarat minimum data untuk dapat memenuhi syarat apabila $r =$ positif (+), jadi jika korelasi antar pertanyaan dengan skor total negative (-) maka pertanyaan dalam intrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk penelitian lebih lanjut.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada karyawan dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis coba melakukan uji try out kepada 30 orang responden dengan memberikan 27 pertanyaan untuk menguji validitas dan reabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan. Kuisisioner yang diberikan kepada pegawai dibagi kedalam variabel yaitu variabel komitmen organisasi.

Dari hasil pengujian melalui pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi product moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05\%$), dengan cara mengkorelasikan skor masing- masing item dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian

Variabel	Item	r hitung	Sig (2- tailed)	r tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan Hasil
Komitmen organisasi	X1	0.885	0.000	0.273	Valid
	X2	0.570	0.000	0.273	Valid
	X3	0.953	0.000	0.273	Valid
	X4	0.759	0.000	0.273	Valid
	X5	0.924	0.000	0.273	Valid
	X6	0.820	0.000	0.273	Valid
	X7	0.953	0.000	0.273	Valid
	X8	0.774	0.000	0.273	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 19.00

Instrument dikatakan valid jika Corrected Item Total Correlations (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing- masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika r hitung > r tabel maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0.05\%$ dan dengan 30 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.273 sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (*instrument*). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil. Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha
Komitmen organisasi	0.879

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 19.00

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item- item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing- masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3. Analisis Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk selalu menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin seperti apa yang dilakukan oleh organisasi dan keyakinan dalam menyusun dan melakukan tugas dalam organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat disimpulkan beberapa hal yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu nilai-nilai yang tercermin dalam budaya organisasi yang merupakan landasan utama dalam membangun komitmen karyawan dimana perusahaan memiliki asumsi bahwa karyawan merupakan aset utama untuk mengembangkan perusahaan. Visi dan misi organisasi yang jelas pada suatu organisasi akan memudahkan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor personal, karakteristik peran, karakteristik struktur dan pengalaman kerja.

Komitmen organisasi dalam tiga tema pertama komitmen sebagai suatu kelekatan afeksi karyawan terhadap organisasi, kedua komitmen dipandang sebagai biaya yang timbul jika meninggalkan organisasi dan yang ketiga komitmen sebagai suatu kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi. Elemen dalam komitmen organisasi tersebut yaitu komitmen afektif, komitmen continuance dan komitmen normative. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai komitmen organisasi pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

5.2.1. Komitmen Afektif

Komponen afektif menunjukkan suatu kelekatan secara emosi maupun psikologis dan hasrat untuk mengidentifikasi diri dengan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen afektif yang tinggi merasa bahwa organisasinya baik dan dijadikan sebagai bagian dari konsep diri. Faktor yang menyebabkan munculnya model komitmen ini adalah hal-hal yang meliputi:

1. Merasa ikut memiliki perusahaan

Dalam melakukan pekerjaan maka karyawan harus tahu jelas mengenai tujuan perusahaan yang akan dicapai sehingga karyawan mengerti akan tanggung jawab yang akan dilakukan selama mengemban pekerjaan. Perusahaan hendaknya pun mampu menetapkan tujuan yang akan dicapai pegawai secara jelas dan ideal agar semua pegawai dapat mengerti. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai komitmen afektif pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.7
Tanggapan responden mengenai karyawan merasa ikut memiliki perusahaan
pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	5	22
Baik	17	62
Cukup	6	12
Tidak baik	2	4
Sangat tidak baik	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.7 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa ikut memiliki perusahaan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, responden yang terbanyak menyatakan baik sebanyak 17 orang atau sebesar 62%, yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 5 orang atau sebesar 22%, sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 6 orang atau sebesar 12%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 4% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa ikut memiliki perusahaan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru dalam kategori baik. Karyawan saling terbuka dalam hal pekerjaan antar sesama karyawan lainnya agar pekerjaan yang karyawan kerjakan dapat terselesaikan dengan baik, misalnya karyawan saling bertukar pikiran dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Dalam melakukan pekerjaan maka karyawan dituntut untuk saling percaya sesama karyawan lainnya. Dengan saling percaya

antar sesama maka hubungan baik akan terjalin. Menurut Mishra (1996:68), kepercayaan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan beberapa variabel organisasional seperti komunikasi, kinerja, perilaku dan anggota organisasi.

2. Terikat secara emosional dengan perusahaan

Menurut Malayu SP Hasibuan (2000:64) Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya. Disinilah letak pentingnya asas *the rightman in the right place*. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai terikat secara emosional dengan perusahaan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.8
Tanggapan responden mengenai terikat secara emosional dengan perusahaan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	10	20
Baik	9	58
Cukup	7	14
Tidak baik	4	8
Sangat tidak baik	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.8 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai terikat secara emosional dengan perusahaan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan baik sebanyak 9 orang atau sebesar 58%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 orang atau sebesar 20%, sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 14%, kemudian tanggapan responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 4 orang atau sebesar 8% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa terikat secara emosional dengan perusahaan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru dalam kategori baik. Tingkah laku karyawan dapat mencerminkan juga terhadap pekerjaan yang dihasilkan, maka dari itu tingkah laku karyawan dalam bekerja harus sesuai norma yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian (1999:68) orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

3. Merasa menjadi bagian dari perusahaan

Menurut Kartini Kartono (2000:35) juga seorang pimpinan adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan bawahan. Pimpinan merangsang

bawahan agar mereka mau bekerja guna mencapai sasaran-sasaran organisasi maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Maka kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain akan sangat mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan martabat, status sosial, kepastian emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan pegawai, kegairahan kerja, minat dan lain-lain. Dalam melakukan pekerjaan maka pimpinan harus adil dalam memperlakukan karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan segala kegiatannya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.9
Tanggapan responden mengenai karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	10	20
Baik	11	42
Cukup	7	34
Tidak baik	2	4
Sangat tidak baik	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.9 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan baik sebanyak 11 orang atau sebesar 42%, yang menyatakan cukup

sebanyak 7 orang atau sebesar 34%, sedangkan responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 orang atau sebesar 20%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 4% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru dalam kategori baik. Loyalitas karyawan dapat dilihat dari cara bekerja yang baik dan hasil kerja yang baik pula, loyalitas mencerminkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan agar dapat selesai dengan baik pula.

Menurut Fred Luthans (2007:29) komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang confuse. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan.

5.2.2. Komitmen Continuance

Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi, berkaitan dengan hal ini individu tersebut tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi, jika individu

tersebut tetap bertahan maka individu tersebut dapat merasakan putus asa dan frustrasi yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk.

Komponen kontinuitas individu menyadari suatu kondisi yang membatasi alternatif yang sebanding dengan organisasinya sehingga individu merasa perlu untuk selalu mempertimbangkan untung rugi pada karyawan bila harus meninggalkan organisasi. Kondisi ini lebih dipengaruhi oleh faktor usia, masa kerja, intensi untuk keluar dari organisasi. Komitmen kontinuitas dapat diartikan sebagai keterikatan yang konsisten dalam beraktivitas didasarkan pada penghargaan individu terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan

Komitmen juga berhubungan dengan bagaimana organisasi merespon ketidakpuasannya dengan kejadian-kejadian dalam pekerjaan. *continuance commitment* tidak berhubungan dengan kecenderungan seorang anggota organisasi untuk mengembangkan suatu situasi yang tidak berhasil ataupun menerima suatu situasi apa adanya, hal menarik lainnya semakin besar *continuance commitment* seseorang, maka ia akan semakin bersikap pasif atau membiarkan saja keadaannya yang tidak berjalan dengan baik.

1. Menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan

Berbagai kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mengejar tujuan yang telah ditetapkan, tidak terlepas dari adanya pimpinan yang dapat dan mampu menggerakkan para karyawannya dalam melaksanakan aktivitas kerja secara disiplin. Peranan pimpinan dalam rangka mempengaruhi karyawannya agar mau melaksanakan disiplin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat penting sekali. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden

mengenai komitmen continuance pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.10
Tanggapan responden mengenai menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	11	22
Baik	10	60
Cukup	5	10
Tidak baik	3	6
Sangat tidak baik	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.10 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu menyatakan baik sebanyak 10 orang atau sebesar 60%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 11 orang atau sebesar 22%, sedangkan responden yang menyatakan. Selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang atau sebesar 10%, kemudian sebanyak 3 orang atau sebesar 6% yang menyatakan tidak baik dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru dalam kategori baik. Atas segala pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan maka karyawan juga harus berani mengambil resiko serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan.

Menurut Siagian (1999:29) disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktifitas-aktifitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan, organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktifitas-aktifitasnya, sehingga efektifitas dipengaruhi oleh kesediaan kalangan karyawan.

2. Mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan

Menurut Hasibuan (2000:69) perhatian dan pengarahan pimpinan perusahaan yang cukup akan dapat mendorong terciptanya hubungan karyawan yang serasi. Di dalam hal ini manajemen perusahaan yang bersangkutan sangat perlu untuk mempertimbangkan kepemimpinan karyawan dan mendorongnya untuk keperluan yang positif. Tanpa adanya perhatian dari manajemen perusahaan yang bersangkutan, maka hubungan karyawan ini akan menjadi kurang serasi dan sebagai akibatnya tingkat produktifitas kerja dari perusahaan tersebut akan mengalami penurunan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.11
Tanggapan responden mengenai mengenai karyawan mau berusaha untuk
mensukseskan kebijakan perusahaan pada PT. Penerbit Erlangga
Cabang Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	8	56
Baik	12	24
Cukup	10	20
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.11 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 56% tanggapan responden yang menyatakan sangat baik, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 12 orang atau sebesar 24%, kemudian sebanyak 10 orang atau sebesar 20% tanggapan responden yang menyatakan cukup dan tidak ada hasil tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa mengenai karyawan mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru adalah dalam kategori sangat baik. Karyawan yang telah terikta dalam suatu instansi maka harus menjunjung kesetiaan terhadap instansi tersebut karena apabila karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik maka hasilnya akan baik pula.

Menurut Fred Luthans (2007:47) sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

3. Bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan

Dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersuasi bawahannya daripada memberi perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding kalau pimpinan sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangnya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.12
Tanggapan responden mengenai bekerja di perusahaan merupakan
kebutuhan dan keinginan karyawan pada PT. Penerbit Erlangga
Cabang Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	14	28
Baik	7	54
Cukup	9	18
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.12 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan baik sebanyak 7 orang atau sebesar 54%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 14 orang atau sebesar 28%, sedangkan yang menyatakan cukup sebanyak 9 orang atau sebesar 18%, selanjutnya yang menyatakan, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru dalam kategori baik. Agar dapat memperoleh kinerja yang baik dari karyawan maka karyawan harus diberikan saana serta situasi kantor dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.

Menurut Siagian (1997:32) setiap karyawan diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, oleh sebab itu penyelesaian tugas harus yang handal perlu diperhatikan agar tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja dapat tercapai, seperti hasil kerja yang memuaskan, Lingkungan kerja, Pencapaian pekerjaan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Disiplin waktu kerja, Ketelitian dalam bekerja, Tanggung jawab karyawan

5.2.3. Komitmen Normatif

Komponen normatif komponen yang timbul sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi yang menekankan kepatuhan untuk setia kepada pemberi kerja karena kompensasi yang diterima (misalnya beasiswa tugas belajar) sehingga membuat individu merasa wajib untuk membalasnya.

Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas, dengan perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tetap bagi organisasi. Namun adanya *normative commitment* diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan. Hubungan *normative commitment* dengan tingkah laku lebih lemah dibandingkan dengan *affective commitment*.

1. Merasa adanya suatu kewajiban atau tugas

Untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan kerja, maka pimpinan harus mengoreksi kesalahan dalam pelaksanaan kerja karyawan tersebut. Dalam hal ini dituntut pimpinan yang selalu melakukan pengawasan, karena pengawasan menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, maupun karyawan. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, maka terwujudlah kerjasama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pada intinya pengawasan efektif yang dilakukan pimpinan sangat berpengaruh besar terhadap hasil kerja karyawan dan hubungan dengan karyawan tersebut. Karena karyawan merasa mendapat perhatian,

bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari pimpinannya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai komitmen normatif pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.13
Tanggapan responden mengenai karyawan merasa adanya suatu kewajiban atau tugas pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	14	28
Baik	6	52
Cukup	7	14
Tidak baik	3	6
Sangat tidak baik	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.13 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa adanya suatu kewajiban atau tugas pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan baik sebanyak 6 orang atau sebesar 32%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 14 orang atau sebesar 28%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 14%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 3 orang atau sebesar 6% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa adanya suatu kewajiban atau tugas pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru adalah dalam kategori baik. Apabila keadaan instansi serta

pekerjaan yang dibebankan karyawan sesuai dengan kebutuhan serta kemampuan karyawan maka karyawan akan tetap bertahan pada instansi tersebut.

Menurut Fred Luthans (2007:59) sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

2. Memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan

Menurut Hasibuan (2000:69) hubungan karyawan ini juga akan ikut menentukan tingkat produktifitas kerja dari para karyawan tersebut. Hubungan karyawan yang tidak serasi akan menurunkan tingkat produktifitas kerja para karyawan perusahaan. Hal ini di sebabkan oleh karena di dalam penyelesaian tugas-tugasnya para karyawan akan merasa terganggu atau di ganggu dengan hal-hal lain sebagai akibat dari tidak serasinya hubungan karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Perhatian dan pengarahan pimpinan perusahaan yang cukup akan dapat mendorong terciptanya hubungan karyawan yang serasi. Di dalam hal ini manajemen perusahaan yang bersangkutan sangat perlu untuk mempertimbangkan kepemimpinan karyawan dan mendorongnya untuk keperluan yang positif. Tanpa adanya perhatian dari manajemen perusahaan yang bersangkutan, maka hubungan karyawan ini akan menjadi kurang serasi dan sebagai akibatnya tingkat produktifitas kerja dari perusahaan tersebut akan mengalami penurunan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan

pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.14
Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaaa pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	13	66
Baik	9	18
Cukup	8	16
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.14 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaapada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 13 orang atau sebesar 66%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 9 orang atau sebesar 18%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebesar 16%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru adalah dalam kategori sangat baik. Karyawan yang ingin maju dan berkembang maka karyawan tersebut tidak akan

segaran dalam mengikuti segala program diklat yang diselenggarakan instansi yang berdampak pada pengembangan diri karyawan tersebut.

Menurut Siagian (1999;30) kondisi kerja ini merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Kondisi kerja yang tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan tingkat produktifitas kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai komitmen organisasi pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, yaitu :

Tabel. 5.13
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel
Komitmen organisasi

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	
1.	Merasa ikut memiliki instansi	5	17	6	2	-	115
2.	Terikat secara emosional dengan instansi	10	9	7	4	-	115
3.	Merasa menjadi bagian dari instansi	10	11	7	2	-	119
4.	Menaruh perhatian terhadap masa depn instansi	11	10	5	3	-	116
5.	Mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan instansi	8	12	10	-	-	118
6.	Bekerja di instansi merupakan kebutuahn dan keinginan	14	7	9	-	-	125
7.	Merasa adanya suatu kewajiban atau tugas	14	6	7	3	-	121
8.	Memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan	13	9	8	-	-	125
Total Skor							954

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable komitmen organisasi pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 954. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 8 \times 5 \times 30 = 1200$$

$$\text{Nilai Terendah} = 8 \times 1 \times 30 = 240$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1200 - 240}{5} = \frac{960}{5} = 192$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel komitmen organisasi pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 1008 - 1200$$

$$\text{Baik} = 816 - 1008$$

$$\text{Cukup} = 624 - 816$$

$$\text{Tidak Baik} = 432 - 624$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 240 - 432$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel komitmen organisasi pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru berada pada kategori baik. Hasil tanggapan responden yang menyatakan baik karena responden bertanggung bahwa selama melakukan pekerjaan responden mentaati segala peraturan yang ada sehingga komitmen organisasi dapat terwujud. Peraturan yang dibuat juga berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan

dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik.

5.3. Pembahasan

Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden diketahui bahwa komitmen organisasi pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru berada pada kategori baik. Hasil tanggapan responden yang menyatakan baik karena responden bertanggung bahwa selama melakukan pekerjaan responden menaati segala peraturan yang ada sehingga komitmen organisasi dapat terwujud. Peraturan yang dibuat juga berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik.

Dengan mengevaluasi komitmen organisasi yang dimiliki oleh perusahaan, kita akan dapat memprediksinya kinerja orang tersebut. Komitmen organisasi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kinerja seseorang. Komitmen organisasi merupakan berpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa terlibat dengan tugas organisasi dan rasa setia pada organisasi Mayer dan Allen (wening, 2005)

Menurut Siagian (2002), tinggi rendahnya komitmen organisasi akan sangat menentukan kinerja yang akan dicapai oleh organisasi, komitmen organisasi dapat terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugasnya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh komitmen organisasi pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru, maka dapat disimpulkan yaitu dari hasil pengisian kuisioner oleh para responden penelitian ini yang merupakan para karyawan, tentang komitmen organisasi pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru dalam kategori setuju. Hal ini dapat diartikan dalam bekerja dan mengerjakan tugasnya tersebut karyawan telah memiliki komitmen kerja yang tinggi sehingga dapat bertahan dan menjunjung tinggi nama perusahaan agar terus berkembang.

6.2.Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi PT. Penerbit Erlangga Cabang Pekanbaru yaitu :

1. Pihak perusahaan sebaiknya mempertimbangkan komitmen organisasi yang diterapkan agar karyawan tidak terlalu terikat dan disesuaikan dengan kemampuan serta keahlian yang dimiliki karyawan tersebut.
2. Budaya organisasi yang diterapkan perusahaan sebaiknya diterapkan dan disesuaikan dengan kondisional perusahaan dan diterapkan dengan pertimbangan latar belakang bidang perusahaan agar karyawan dapat mudah dalam penerapannya.
3. Pengukuran atau penilaian kinerja karyawan harus dilakukan pihak

perusahaan untuk mendapatkan mutu pelayanan yang berkualitas dan terdepan, sehingga karyawan yang dipekerjakan benar-benar menjalankan tugasnya sesuai dengan harapan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.j & Meyer . 2001. *An empirical assessment of organization commitment and organization effectiveness*. Administrative Quartely.
- Amstrong, 1999. *The Career Psychology of Mangement*. Academic Press, London.
- Davis Yousef. 2000. *Industrial and Organizational Psychology : Research and Practice (Second Edition)*. John Wiley & Sons, Inc., New York.
- Dessler, gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya manusia* , Human Resource Management. Jilid 1, edisi ketujuh. PT. Prenhalindo. Jakarta
- Dharma Agus, 2000, *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi kesatu, Cetakan kedua, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes, 2002, *Manajemen Sumber Dya Manusia*, Cetakan Ketiga, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Maluyu S.P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Kartono, Kartini, 2000, *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*, Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Manullang, 2002, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara. Prabu Anwar, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Penerbit Andi Offside, Jakarta
- Minardi, 2001. *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nitisemito, S., Alex . 2000, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Prof. DR. Soekijat, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Prijodarminto, S, 2004, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Pradya Paramita, Jakarta

Rivai Veithzal, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek, PT. Raja Grafindo, Jakarta.

Rucky, S .Achmad, 2001, Kinerja Karyawan, PT.Rineka Cipta, Jakarta.

Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ketiga, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.

Soegeng Prijodarminto, 2006, Disiplin Kita Menuju Sukses, Cetakan Ke-3, PT. Pradya Paramita, Jakarta.

Siagian, P Sondang, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revesi, Bumi Aksara, Jakarta,

Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Tiga, Penerbit STIE ykpn, Yogyakarta.

Wursanto, IG, 2005, Manajemen Kepegawaian I, Yogyakarta, Kanisius.

