

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN PERUSAHAAN TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA
PT. ASTRA CREDIT COMPANY (ACC)
PEKANBARU**

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



OLEH :

RIRI RAHMADI
NPM : 145210079

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN PERUSAHAAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT. ASTRA CREDIT COMPANY (ACC) PEKANBARU

OLEH :

RIRI RAHMADI
NPM : 145210079

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan bagian marketing pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Populasi dan sampel yang diambil adalah karyawan bagian marketing berjumlah sebanyak 37 orang. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui wawancara atau interview serta kuisioner penelitian. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif kuantitatif. Dari hasil penelitian deskriptif disimpulkan variabel komitmen organisasi berada pada kategori baik. Karyawan sangat menjunjung tinggi perusahaan sehingga selalu mengangkat nama baik perusahaan tersebut. Variabel prestasi kerja berada pada kategori baik. Karyawan sudah merasakan kepuasan kerja selama bekerja, yang dilihat dari pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuannya sehingga merasa nyaman dalam bekerja. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan bagian marketing pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru.

Kata Kunci :Komitmen Organsiasi, Prestasi Kerja

ABSTRACT

*EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON ACHIEVEMENT
EMPLOYEE WORK IN THE MARKETING SECTION
PT. ASTRA CREDIT COMPANY (ACC)
PEKANBARU*

BY:

*RIRI RAHMADI
NPM: 145210079*

This research was conducted to determine and analyze the effect of organizational commitment on the work performance of employees of the marketing department at PT. Astra Credit Company Pekanbaru. The location of this research is located at Jalan Ahmad Yani No. 152 Pekanbaru. The types and sources of data used are primary and secondary. The population and samples taken were employees of the marketing department totaling 37 people. Data collection techniques obtained through interviews or interviews and research questionnaires. This research was conducted with a quantitative descriptive method. From the results of the descriptive study, it was concluded that organizational commitment variables were in the good category. Employees really uphold the company so that they always raise the good name of the company. Work performance variable is in good category. Employees have felt job satisfaction while working, as seen from the job that is in accordance with the level of education and ability so that they feel comfortable at work. Organizational commitment has a significant effect on the employee performance variable in the marketing division at PT. Astra Credit Company Pekanbaru.

Keywords: Organizational Commitment, Job Performance

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 **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Marketing pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru”**. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi 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 Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak. CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR
2. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR
3. Bapak Alm Suyadi, SE. M.Si, selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini selesai.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus
5. Pimpinan beserta Karyawan PT. Astra Credit Company Pekanbaru, yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
6. Kepada Orang tuaku Nazaruddin dan Yusraini serta kakakku Eca Elfanita, 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.
7. Terima kasih untuk teman-teman angkatan 2014 di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

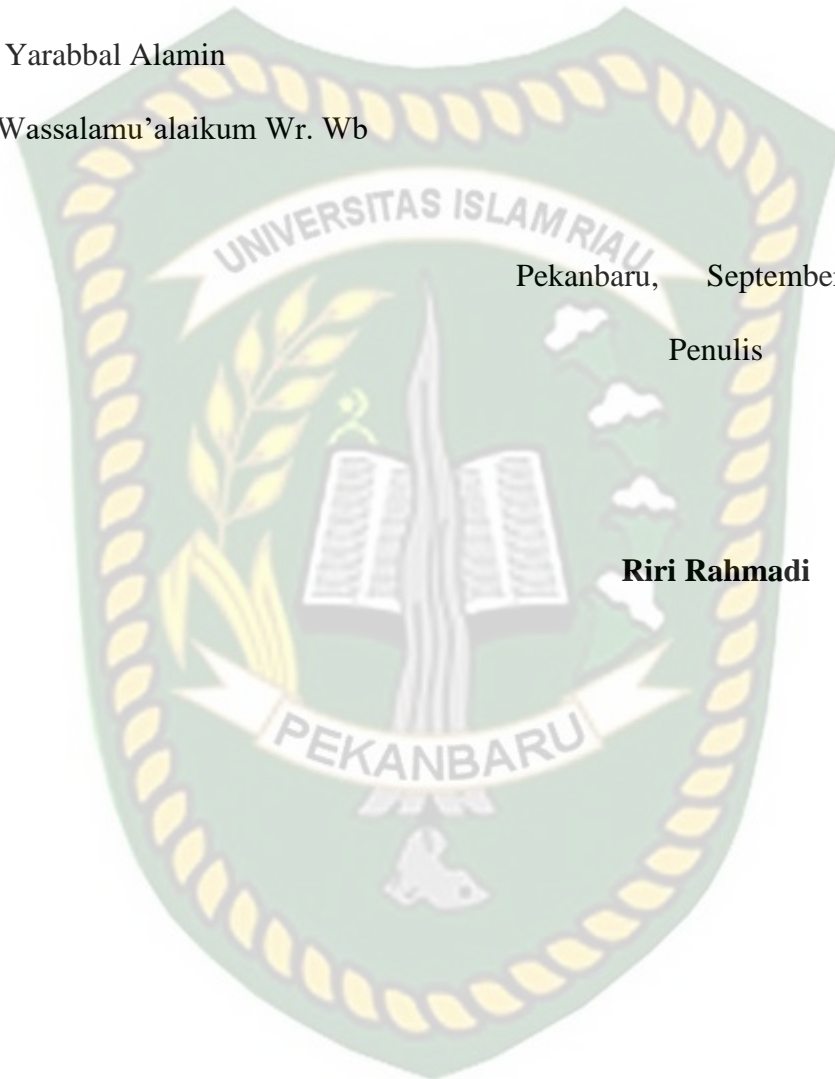
Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Amin Yarabbal Alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, September 2020

Penulis

Riri Rahmadi



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.4. Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1. Prestasi Kerja.....	12
2.1.1. Pengertian Prestasi Kerja.....	12
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	13
2.1.3. Indikator-indikator Prestasi Kerja	15
2.1.4. Kriteria Penilaian Prestasi Kerja	16
2.1.5. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	18
2.2. Komitmen Organisasi	19
2.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	19
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	19
2.2.3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi	32
2.3. Penelitian Terdahulu.....	37
2.4. Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1. Lokasi/Objek Penelitian	39
3.2. Operasional Variabel	39
3.3. Jenis dan Sumber Data	40
3.4. Populasi dan Sampel.....	40
3.5. Teknik Pengumpulan Data	41
3.6. Analisis Data	41
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	45
4.1. Sejarah Singkat PT. Astra Credit Company Pekanbaru	45
4.2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	47
4.3 Ruang Lingkup Perusahaan	55
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
5.1 Identitas Responden	57
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument	62
5.3 Analisis Variabel Komitmen Organisasi	64
5.4 Analisis Variabel Prestasi Kerja	84
5.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru.....	98
5.6 Pembahasan	101
BAB VI PENUTUP	103
6.1 Kesimpulan.....	103
6.2. Saran-saran	103

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Labor Turnover Karyawan Bagian Marketing di PT. Astra Credit Company Pekanbaru Tahun 2014 – 2018.....	3
Tabel 1.2.	Data Pencapaian Target Pada Bidang Marketing di PT. Astra Credit Company Pekanbaru Tahun 2016 – 2019.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1	Operasional Variabel	39
Tabel 3.2	Alternatif Pilihan Jawaban.....	42
Tabel 5.1.	Tingkat umur responden pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru.....	48
Tabel 5.2.	Tingkat tingkat pendidikan responden pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru	58
Tabel 5.3	Masa Kerja karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru.....	59
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian	63
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian	64
Tabel 5.7	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa ikut memiliki perusahaan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru	66
Tabel 5.8	Tanggapan responden mengenai terikat secara emosional dengan perusahaan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru..	68
Tabel 5.9	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru.....	70
Tabel 5.10	Tanggapan responden mengenai menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru.....	72

Tabel 5.11	Tanggapan responden mengenai mengenai karyawan mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru	74
Tabel 5.12	Tanggapan responden mengenai bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru	75
Tabel 5.13	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa adanya suatu kewajiban atau tugas pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru	78
Tabel 5.14	Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaaa pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru	80
Tabel 5.15	Tanggapan respondent tentang karyawan memiliki tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru	81
Tabel 5.16	Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator variabel komitmen organisasi pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru	82
Tabel 5.17	Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru	85
Tabel 5.18	Tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru	
Tabel 5.19	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru.....	86
Tabel 5.20	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru.....	87
Tabel 5.21	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru	88
Tabel 5.22	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru.....	89

Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru	91
Tabel 5.24	Tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru	93
Tabel 5.25	Tanggapan responden tentang karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru	94
Tabel 5.26	Tanggapan responden tentang karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru .	95
Tabel 5.27	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Prestasi Kerja Karyawan PT. Astra Credit Company Pekanbaru .	96
Tabel 5.28	Hasil Perhitungan Regresi Sederhana.....	98
Tabel. 5.30	Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi.....	99
Tabel 5.29	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu perusahaan. Kontribusi karyawan pada perusahaan akan menjadi penting jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu perusahaan mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas tugas tertentu.

Tugas dari perusahaan adalah berusaha untuk mengoptimalkan kinerja pekerjaan sumber daya manusia mereka untuk mencapai tingkat produktifitas, efisiensi, efektivitas dan kepuasan kerja. Untuk melihat apakah sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan telah menunjukkan kinerja yang baik atau tidak, maka dilakukan penilaian performansi. Penilaian performansi adalah suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota perusahaan kepada perusahaannya. Tujuan dari penilaian performansi, secara umum adalah untuk meningkatkan performansi sebelumnya, dan untuk memotivasi performansi pada waktu yang akan datang.

Astra Credit Companies atau biasa di singkat dengan ACC adalah perusahaan pembiayaan mobil dan alat berat. Sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 29/POJK.05/2014 ACC melakukan perluasan usaha di bidang Pembiayaan Investasi, Pembiayaan Modal Kerja, Pembiayaan Multiguna dan Sewa Operasi (*Operating Lease*), baik dengan skema konvensional maupun syariah. PT Astra Sedaya Finance yang merupakan cikal bakal ACC berdiri pada 15 Juli 1982 dengan nama PT Rahardja Sedaya, didirikan guna mendukung bisnis otomotif kelompok Astra. Pada penelitian ini penelitian ini, peneliti fokus melakukan penelitian dalam pembiayaan mobil.

Salah satu yang dapat mempengaruhi *job performance* atau prestasi kerja karyawan adalah komitmen perusahaan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Fenomena yang sering muncul saat ini kurang tercapainya keefektifitasan perusahaan disebabkan oleh tingkat *turn over* karyawan pada perusahaan yang tinggi. Serta tingkat absen yang juga tinggi, mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen perusahaan yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan dengan komitmen perusahaan yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen perusahaan yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Komitmen perusahaan mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif.

Setiap perusahaan akan mengalami dampak kesulitan jika komitmen karyawannya rendah. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan

memberikan yang terbaik kepada perusahaan dan dengan mudahnya keluar perusahaan. Selain itu karyawan dengan komitmen perusahaan yang rendah dapat menciptakan suasana tegang dan memicu konflik. Adapun jumlah karyawan PT. Astra Credit Company Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Labor Turnover Karyawan Bagian Marketing di PT. Astra Credit Company Pekanbaru Tahun 2014 - 2018

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Karyawan yang Keluar	Karyawan yang Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2014	48	10	6	44
2015	44	8	4	40
2016	40	9	4	35
2017	35	4	6	37
2018	37	5	5	37

Sumber : PT. Astra Credit Company Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bagaimana rata-rata dari lima tahun jumlah persentase *turnover* karyawan sangat tinggi. Untuk *turnover* terendah berada pada tahun 2018 sebesar 6.78% dan tingkat *turnover* tertinggi pada tahun 2014 yaitu sebesar 10.94%. hal ini tentu mengindikasikan karena sebagian karyawan yang keluar termasuk penting jabatannya dalam perusahaan sehingga dapat berdampak pada penurunan prestasi kerja karyawan.

Komitmen perusahaan adalah variabel yang berpengaruh dan mempengaruhi prestasi kerja (*job performance*).Komitmen perusahaan terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif.Komitmen yang terbentuk pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru secara umum cenderung kepada komitmen kontinuitas, yaitu komitmen yang timbul karena adanya

kekhawatiran terhadap kehilangan manfaat yang diperoleh dari perusahaan. Hal ini terjadi karena karyawan merasa membutuhkan perusahaan.

Permasalahan yang dijumpai dalam penelitian ini adalah karyawan memiliki komitmen kerja yang masih rendah, yang dibuktikan dengan kurang optimalnya karyawan dalam bekerja baik dalam tim maupun secara individu sehingga ada keinginan untuk keluar dari perusahaan. Akan tetapi karyawan dapat menjaga nama baik perusahaan karena masih beranggapan bahwa dapat bertahan selama bekerja. Rendahnya komitmen karyawan disebabkan masih banyak yang berstatus sebagai karyawan kontrak padahal karyawan sudah cukup lama bekerja di perusahaan. Selain itu, alasan rendahnya komitmen karyawan karena karyawan merasa tidak sepenuhnya menjadi bagian dari perusahaan, sehingga rasa kerja keras karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan kurang, karyawan juga kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya. Disamping itu kadang karyawan merasa lelah dengan pekerjaan yang mereka terima, karena usia sebagian besar karyawan masih berusia produktif maka karyawan sering berfikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Hal ini menunjukkan indikasi rendahnya komitmen karena kurangnya hasrat yang dimiliki oleh karyawan untuk bertahan di dalam perusahaan.

Prestasi kerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target kerja karyawan selama bekerja. Berikut ini adalah tabel pencapaian target kerja karyawan PT. Astra Credit Company (ACC) Pekanbaru :

Tabel 1.2.

Data Pencapaian Target Pada Bidang Marketing di PT. Astra Credit Company Pekanbaru Tahun 2016 – 2019

No.	Nama	Target				Realisasi			
		2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
1.	Romadoni	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	18 unit	16 unit	19 unit	20 unit
2.	Hafizuddin	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	16 unit	18 unit	20 unit	22 unit
3.	Amir Rohmad	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	14 unit	16 unit	24 unit	18 unit
4.	Agung Gunawan	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	18 unit	12 unit	22 unit	16 unit
5.	S. Firdaus	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	12 unit	18 unit	18 unit	20 unit
6.	Muslihuddin	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	14 unit	20 unit	19 unit	22 unit
7.	Selamat Riyanto	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	16 unit	14 unit	20 unit	17 unit
8.	Alimar	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	22 unit	12 unit	17 unit	14 unit
9.	Andrio. S	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	18 unit	15 unit	18 unit	20 unit
10.	Rahmatsyah Putra	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	21 unit	17 unit	20 unit	24 unit
11.	Afren Riza	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	16 unit	16 unit	22 unit	18 unit
12.	Gewa Satria	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	12 unit	19 unit	21 unit	20 unit
13.	Jendri Siswadi	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	18 unit	22 unit	26 unit	26 unit
14.	Agung Budi Siagian	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	20 unit	20 unit	24 unit	28 unit
15.	Supriadi	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	14 unit	13 unit	20 unit	18 unit
16.	Deden Tri Saputra	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	12 unit	17 unit	26 unit	20 unit
17.	Rachmat Rizki Prima Putra	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	15 unit	12 unit	22 unit	14 unit
18.	Adrinas	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	17 unit	16 unit	20 unit	12 unit
19.	M. Imam Busro	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	16 unit	14 unit	21 unit	15 unit
20.	Satria Erfi Mai Harry	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	19 unit	18 unit	23 unit	17 unit
21.	Niko Adrean	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	22 unit	20 unit	18 unit	16 unit

No.	Nama	Target				Realisasi			
		2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
22.	Ethos Narda Putra	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	20 unit	21 unit	16 unit	19 unit
23.	M. Furqon Hidayatullah	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	13 unit	24 unit	14 unit	22 unit
24.	Bobi Setiawan Putra	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	17 unit	20 unit	18 unit	20 unit
25.	Andri Suryadi	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	12 unit	19 unit	20 unit	13 unit
26.	Fikri Syarif	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	16 unit	18 unit	22 unit	17 unit
27.	M. Anggi	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	14 unit	20 unit	27 unit	12 unit
28.	Annisa	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	18 unit	19 unit	31 unit	16 unit
29.	Doni Kesuma WN	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	20 unit	12 unit	32 unit	14 unit
30.	Aprisyah Deska	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	21 unit	14 unit	30 unit	18 unit
31.	Jayadi Setiawan	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	24 unit	16 unit	19 unit	20 unit
32.	Erick	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	20 unit	22 unit	20 unit	21 unit
33.	Sulifa Erwin	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	19 unit	18 unit	22 unit	24 unit
34.	Hendry Suhunan Sitorus	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	18 unit	21 unit	28 unit	20 unit
35.	Rizki Apandi	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	17 unit	16 unit	24 unit	19 unit
36.	Seno Apsara	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	20 unit	12 unit	26 unit	18 unit
37.	Joko Novandi	20 unit	25 unit	30 unit	25 unit	18 unit	18 unit	15 unit	22 unit

Sumber : PT. Astra Credit Company (ACC) Pekanbaru, 2020

Dari tabel diatas diketahui perbandingan antara target dan realisasi penjualan pada setiap bagian karyawan dan dari data tersebut diketahui bahwa tidak setiap tahunnya tercapai target yang telah ditetapkan karena banyak persaingan produk dan perusahaan pembiayaan lainnya. Dari pencapaian target penjualan dan pekerjaan, dapat ditentukan seberapa besar tingkat prestasi kerja karyawan. Apabila karyawan dapat mencapai target yang ditentukan maka akan tinggi pula prestasi kerjanya.

Prestasi kerja dapat dikatakan sebagai sebuah informasi yang menunjukkan tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang. Manajer menggunakan informasi tersebut untuk melakukan pengevaluasian terhadap karyawan secara obyektif dan akurat. Apabila diketahui karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi akan memperluas kesempatan karyawan untuk meningkatkan jenjang karirnya. Sebaliknya karyawan yang memiliki prestasi kerja yang rendah akan kesulitan dalam mendapatkan promosi jabatan dan memperbesar kemungkinan mengalami pemutusan hubungan kerja karena karyawan tersebut telah dianggap tidak berkompeten.

Dalam menjalankan operasional usahanya, maka PT. Astra Credit Company Pekanbaru tentunya sangat membutuhkan para karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi dalam bekerja sehingga tugas-tugas yang diembannya dapat diselesaikan dengan hasil yang maksimal. Bentuk prestasi pada perusahaan ini adalah pekerjaan yang selalu sesuai dengan yang diperintahkan dan target yang selalu tercapai. Namun demikian, untuk mencapai prestasi kerja karyawan sesuai yang diharapkan juga membutuhkan suatu pengelolaan sumber daya manusia

yang terpadu terutama terhadap pengendalian faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

Bertitik tolak dari latar belakang dan permasalahan diatas, maka penulis merasa termotivasi untuk membahas permasalahan tersebut dengan mengambil judul : **“Pengaruh Komitmen Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Marketing pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru”**.

1.2. Perumusan Masalah

Sedangkan rumusan masalah tersebut dirumuskan sebagai berikut: apakah komitmen perusahaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian marketing pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan bagian marketing pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini berguna untuk :

- a. Membantu pihak perusahaan sebagai masukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- b. Memberikan tambahan wawasan kepada perusahaan-perusahaan mengenai prestasi kerja karyawan. Karena dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas prestasi kerja karyawan;

- c. Hasil penelitian komitmen perusahaan bagi peningkatan prestasi kerja karyawan diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan masukan bagi peneliti lain dengan judul penelitian yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

Bab I : Pendahuluan

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

Bab II : Telaah Pustaka dan Hipotesis

Pada bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan komitmen perusahaan dan prestasi kerja karyawan, penelitian terdahulu dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian dan Analisis Data

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan

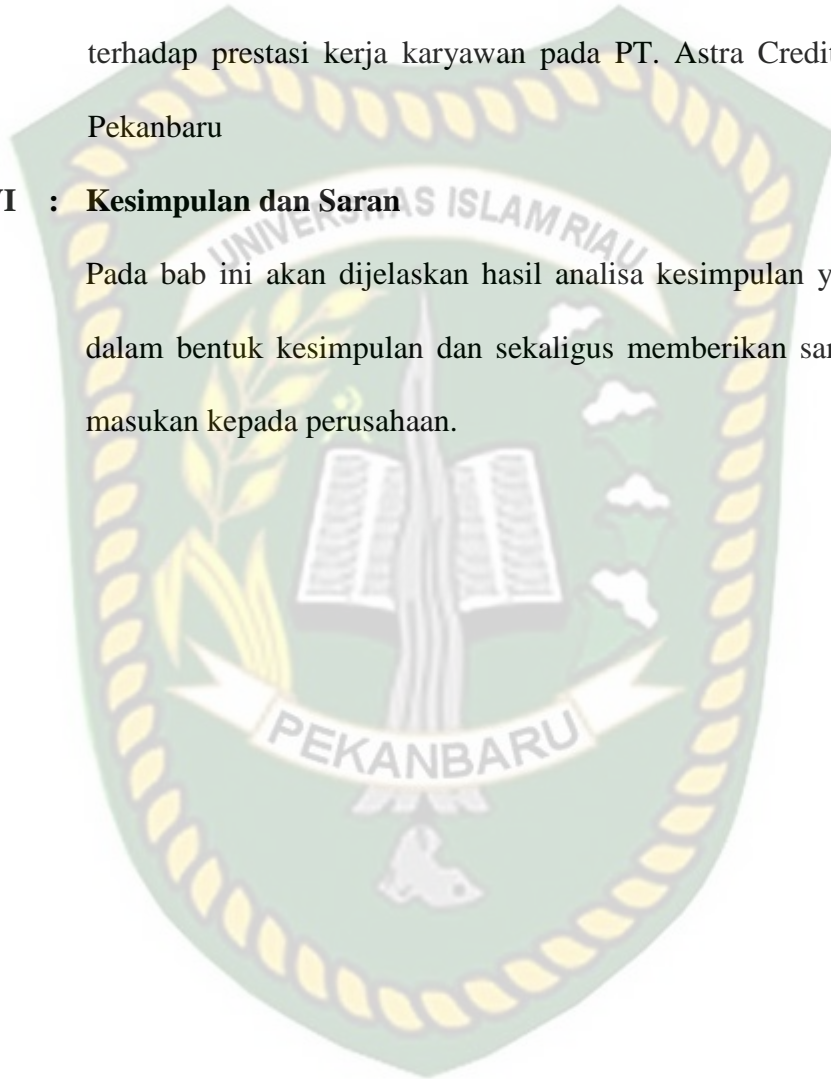
Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan perusahaan serta aktivitas perusahaan.

Bab V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh komitmen perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru

Bab VI : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Prestasi Kerja

2.1.1. Pengertian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja para karyawan merupakan seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang diterapkan secara objektif terlihat pada sedikitnya dua kepentingan yaitu kepentingan karyawan yang bersangkutan dan kepentingan bagi perusahaan itu sendiri.

Bagi karyawan penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

Moenir (2005:148), “prestasi sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan”.

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149).

Menurut Mangkunegara (2004:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2008:94).

Sedangkan menurut Maier dalam As'ad (2001:63) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011:151) mengatakan bahwa: Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

a. Faktor Individu

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Faktor lingkungan

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain Perusahaan
8. Pelatihan
9. Keberuntungan

Sedangkan Mangkunegara (2008:33) mengatakan bahwa : Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah factor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata : (110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan (tujuan kerja).

2.1.3. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2000:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

a. Kualitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.

b. Kuantitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

c. Disiplin kerja.

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

d. Inisiatif.

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

e. Kerjasama.

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk member bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

2.1.4. Kriteria Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Mangkuprawita (2004 : 223) bahwa penilaian prestasi kerja memiliki pengertian sebagai berikut :

Penilaian kerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi hasil pekerjaan seseorang. Penilaian prestasi kerja dipengaruhi oleh kegiatan dalam perusahaan dan gilirannya mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Dalam dunia kompetitif yang mengglobal perusahaan-perusahaan membutuhkan prestasi kerja yang tinggi. Pada waktu yang sama, para karyawan membutuhkan umpan balik tentang prestasi kerja mereka sebagai petunjuk untuk mempersiapkan perilaku masa depan.

Dalam menilai prestasi kerja karyawan. Ada enam hal yang perlu diahami yaitu :

1. Kegunaan hasil penilaian prestasi kerja
2. Unsur-unsur penilaian prestasi kerja
3. Teknik pwenilaian prsetasi kerja
4. Kiat melaksanakan penilaian prestasi kerja yang berorientasi kemasa depan
5. Implikasi proses penilaian
6. Berorientasi kemasa depan

7. Implikasi proses penilaian
8. Umpan balik bagi satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia

Siagian (2008 : 168) kemudian menambahkan bahwa ada tujuh elemen kunci dalam suatu system penilaian prestasi kerja yaitu :

1. Sasaran penilaian adalah prestasi kerja para karyawan sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang prestasi kerja tersebut
2. Standar prestasi kerja digunakan sebagai alat ukur
3. Alat pengukur prestasi kerja ciri-cirinya adalah mudah digunakan, dapat dipercaya, menunjukkan perilaku yang kritikal, dapat didiversifikasi oleh orang lain, mengukur prestasi kerja yang ditampilkan secara regular.
4. Menghasilkan prestasi kerja yang objektif
5. Hasil penilaian prestasi kerja harus tercatat secara akurat dan lengkap dalam arsip pengendalian setiap karyawan.
6. Bukan informasi yang diperoleh dari penilaian prestasi akan digunakan oleh manajemen untuk berbagai kepentingan pengambilan keputusan
7. Penilaian prestasi kerja merupakan kegiatan yang sifatnya siklikal, artinya terjadi secara berkala dalam kehidupan seseorang dalam suatu perusahaan.

Penilaian prestasi kerja karyawan ini mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dicapai oleh setiap karyawan. Penilaian prestasi ini penting bagi setiap karyawan dan pengguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

2.1.5. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan, khususnya manajemen sumber daya manusia. Yaitu sebagai berikut :

1. Perbaikan kinerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan penempatan
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir efisiensi proses penempatan staf
6. Ketidak akuratan informasi
7. Kesalahan rancangan pekerjaan
8. Kesempatan kerja yang sama
9. Tantangan-tantangan eksternal
10. Umpan balik pada SDM

Bagi karyawan atau penilaian prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka, mereka merasa bahwa dengan cara ini hasil mereka dinilai perusahaan dengan sewajarnya dan sekaligus kelemahan-kelemahan yang ada didalam diri individu karyawan dapat diketahui.

Kelemahan-kelemahan tersebut harus diterima secara sadar oleh karyawan sebagai suatu kenyataan dan akhirnya akan menimbulkan dorongan dihati individu karyawan untuk memperbaiki diri.

Bagi perusahaan penilaian prestasi kerja karyawan memberikan faedah bagi perusahaan karena dengan cara ini mewujudkan semboyan orang yang tepat pada jabatan yang tepat.

Penilaian prestasi karyawan harus membrikan manfaat bagi karyawan dan berguna untuk perusahaan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan program kekaryawanan pada masa yang akan datang, sehingga diperoleh prestasi kerja dan harmonisasi dalam perusahaan.

2.2. Komitmen Perusahaan

2.2.1. Pengertian Komitmen Perusahaan

Komitmen perusahaan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen perusahaan 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 perusahaan didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dengan perusahaan. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan tiga hal, yaitu : kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai nilai perusahaan, kemauan yang kuat untuk bekerja demi perusahaan dan

keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan. Komitmen nampak dalam tiga bentuk sikap yang terpisah tapi saling berhubungan erat, pertama identifikasi dengan misi perusahaan, kedua keterlibatan secara psikologis dengan tugas-tugas perusahaan dan yang terakhir loyalitas serta keterikatan dengan perusahaan (Dessler, 1994).

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

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 perusahaan 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 perusahaan terhadap karyawan menjadi suatu hal yang penting bagi tiap-tiap anggota perusahaan (Buchanan dan Boswell, 2002).

Pengertian lain tentang komitmen perusahaan oleh Alwi (2001) dijelaskan bahwa komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan 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 Perusahaan mencakup pengertian adanya suatu hubungan tukar menukar antara individu dengan perusahaan kerja. Individu mengikatkan dirinya dengan perusahaan tempatnya bekerja sebagai balasan atas gaji dan imbalan lain yang diterimanya dari perusahaan kerja yang bersangkutan, komitmen perusahaan yang timbul bukan sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan yang aktif dengan perusahaan dimana individu mengabdikan darma baktinya demi keberhasilan perusahaan 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 perusahaan adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan perusahaan dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan perusahaan).

Menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008:155) Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen perusahaan. Komitmen perusahaan merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota perusahaan. Komitmen perusahaan merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan. Komitmen perusahaan adalah keinginan anggota

perusahaan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Lincoln (1994) dalam Sopiah, (2008:155), komitmen perusahaanonal mencakup kebanggaan anggota, kesetiaananggota, dan kemauan anggota pada perusahaan. 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 perusahaan SDM adalah untuk mencari pengukuran yang dapat mengestimasi secara akurat komitmen para pekerjanya dan mengembangkan program-program dan kegiatan-kegiatan yang meningkatkan komitmen pada perusahaan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa kajian penelitian yang luas dalam ilmu psikologi dan manajemen adalah tentang konsep dan peranan komitmen perusahaanonal (*organizational commitment*).Konstruk ini dikaitkan pada pentingnya kinerja yang dihasilkan dan perputarannya (Hom and Griffeth, 1995).Ketika konstruk komitmen perusahaanonal 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 perusahaanonal ini.

Menurut L. Mathis-John H. Jackson, komitmen perusahaan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan perusahaanonal, serta

berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan.

Menurut Griffin (2010:38), komitmen perusahaan adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada perusahaannya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati perusahaan.

Menurut Fred Luthan (2005), komitmen perusahaan didefinisikan sebagai:

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

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

1. Berkomitmen pada nilai manusia: Membuat aturan tertulis, memperkerjakan menejer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi Anda: Memperjelas misi dan ideologi; berkharisma; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai;

menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan; membentuk tradisi,

3. Menjamin keadilan perusahaan: Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif; 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 perusahaan adalah sebagai kekuatan yang relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian perusahaan. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

- a. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan.
- b. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama perusahaan.
- c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan didalam perusahaan (menjadi bagian dari perusahaan).

Richard M. Steers, (1985:50) mendefinisikan komitmen perusahaan sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai perusahaan), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan

perusahaan) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya.

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

Disamping itu, komitmen perusahaan mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap perusahaan, dengan kata lain komitmen perusahaan menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau perusahaan secara aktif. Karena karyawan yang menunjukkan komitmen perusahaannya, ada keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan perusahaan atau perusahaan tersebut.

Lebih lanjut Steers dan Porter menerangkan bahwa komitmen Perusahaan dapat didefinisikan melalui dua pendekatan, yaitu :

- a. *Behavioral Commitment* adalah memandang komitmen perusahaan sebagai perilaku bahwa karyawan memiliki komitmen perusahaan bila karyawan memutuskan untuk terikat dengan perusahaan.
- b. *Attitudinal Commitment* memandang komitmen perusahaan sebagai sikap. Karyawan mengadakan identifikasi dengan tujuan dan nilai-nilai suatu

perusahaan kerja dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan guna memudahkan pencapaian tujuan perusahaan.

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

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Perusahaan

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 perusahaan menjadi satu hal yang dipandang penting karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam sebuah perusahaan. Komitmen yang kuat terhadap perusahaan dalam wujud misi, visi dan tujuan perusahaan dapat diciptakan dengan bantuan memberikan penjelasan segala sesuatu yang telah ditargetkan oleh perusahaan 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 perusahaan 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 perusahaan ; adanya visi dan misi yang jelas pada sebuah perusahaan akan memudahkan setiap karyawan dalam bekerja pada akhirnya dalam setiap aktivitas kerjanya karyawan senantiasa bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan perusahaan.
- 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 perusahaan.

Ouchi (1981) mengemukakan tumbuhnya komitmen perusahaan dipengaruhi oleh :

- a. filosofiperusahaan yaitu suatu pemahaman umum atas nilai-nilai yang dianut dan sasaran yang ingin diraih perusahaan, pada umumnya dituangkan dalam pernyataan-pernyataan pendek.
- b. budayaperusahaan yaitu menempatkan nilai-nilai kemanusiaan sebagai prioritas yang akan menimbulkan kepercayaan dan kesantunan antara perusahaan dengan karyawan. Budaya akan membuat karyawan merasa perusahaan tempat bekerja lebih sebagai keluarga besar di mana tujuan perusahaan 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 diikutkan dalam proses analisis, perencanaan dan pengambilan keputusan.

Robbins (1994) mengemukakan ciri-ciri individu dengan komitmen perusahaan yang tinggi dengan ditunjukkan tingginya tingkat loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap perusahaannya. Karyawan akan melakukan segala cara agar perusahaan 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 perusahaan, karyawan perempuan cenderung lebih komit terhadap perusahaan 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 perusahaan yang desentralis dimana perusahaan 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 perusahaan dapat disimpulkan beberapa hal yang mempengaruhi komitmen perusahaan yaitu nilai-nilai yang tercermin dalam budaya perusahaan 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 perusahaan, terbangun bila tiap individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap perusahaan dan atau profesi yaitu : *Identification* yaitu pemahaman atau

penghayatan dari tujuan perusahaan, *Involment* yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan, dan *Loyalty* yaitu perasaan bahwa perusahaan adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

Menurut David (1997) dalam Sopiah, (2008 : 163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan, 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 perusahaan, bentuk perusahaan (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja;
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada perusahaan.

Komitmen perusahaanonal merupakan suatu bentuk sikap (Luthans, 2002,235). Dan sikap dapat dipecah menjadi 3 komponen dasar : emosional, informasional dan keperilakuan (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 perusahaan dianggap penting karena berpengaruh terhadap perilaku. Dan komitmen perusahaan sebagai bagian dari sikap mempengaruhi berbagai perilaku penting agar perusahaan berfungsi efektif. Pentingnya komitmen karyawan diperkuat dengan serangkaian penelitian yang menunjukkan ada hubungan yang kuat antara komitmen perusahaan dengan penampilan kerja. (Luthans, 2002:237).

Penelitian Dessler (1999:58) yang menunjukkan bahwa karyawan 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 perusahaan yang jelas pada suatu perusahaan akan memudahkan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan perusahaan atau perusahaan. Komitmen perusahaan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor personal, karakteristik peran, karakteristik struktur dan pengalaman kerja.

Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen perusahaan yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen perusahaan 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 perusahaan. 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 karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari perusahaan. Sedangkan yang termasuk kehendak untuk bertingkah laku adalah:

- a. Kesediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampil melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar perusahaan dapat maju. Karyawan dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib perusahaan.
- b. Keinginan tetap berada dalam perusahaan. 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.

2.2.3. Aspek-aspek Komitmen Perusahaan

Meyer dkk, (1990) mendefinisikan komitmen perusahaan dalam tiga tema pertama komitmen sebagai suatu kelekatan afeksi karyawan terhadap perusahaan, kedua komitmen dipandang sebagai biaya yang timbul jika meninggalkan

perusahaan dan yang ketiga komitmen sebagai suatu kewajiban untuk tetap berada dalam perusahaan. Berdasarkan ketiga tema tersebut maka Meyer dkk (1993),

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

- a. komponen afektif menunjukkan suatu kelekatan secara emosi maupun psikologis dan hasrat untuk mengidentifikasi diri dengan perusahaan. Seseorang dikatakan memiliki komitmen afektif yang tinggi merasa bahwa perusahaannya 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 perusahaan dimana kekuatan komitmen individu diidentifikasi dengan keterlibatan dan kenyamanan anggota perusahaan.
- b. komponen kontinuitas individu menyadari suatu kondisi yang membatasi alternatif yang sebanding dengan perusahaannya sehingga individu merasa perlu untuk selalu mempertimbangkan untung rugi pada karyawan bila harus meninggalkan perusahaan. Kondisi ini lebih dipengaruhi oleh faktor usia, masa kerja, intensi untuk keluar dari perusahaan. 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 perusahaan digambarkan dalam tiga komponen, yaitu : keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan, keinginan untuk memberikan kemampuannya untuk kepentingan perusahaan dan keinginan untuk tetap berada di perusahaan. Diasumsikan bahwa komitmen merupakan gambaran sikap secara menyeluruh tentang perusahaan, 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 perusahaan didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk selalu menjadi anggota perusahaan, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin seperti apa yang dilakukan oleh perusahaan dan keyakinan dalam menyusun dan melakukan tugas dalam perusahaan. Berdasarkan definisi tersebut penelitian yang dilakukan oleh Gordon dkk (dalam Klandermans, 1989 dan Tetrick dkk, 1989) ada empat dimensi untuk melihat komitmen perusahaan, yaitu :

- a. loyalitas terhadap perusahaan adalah faktor kebanggaan dan loyalitas yang dimiliki seseorang secara berkesinambungan dalam suatu perusahaan dengan penghargaan yang diperoleh yang bermanfaat bagi anggota perusahaan.
- b. tanggung jawab terhadap perusahaan 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 perusahaan Faktor menggambarkan suatu kecenderungan anggota untuk selalu berbuat dengan cara yang sesuai untuk memberikan pelayanan demi perusahaan.
- d. kepercayaan terhadap perusahaan Faktor yang menggambarkan keterikatan terhadap ideologi yang dibuat dan telah ditentukan oleh perusahaan.

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

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas tentang tipe-tipe komitmen perusahaan maka dalam pengukuran komitmen perusahaan 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 perusahaan karena dia menginginkan sesuatu, hal ini meliputi keadaan emosional dari karyawan untuk

menggabungkan diri, menyesuaikan diri, dan berbaur langsung dalam perusahaan.

2. komponen kontinuitas : yaitu komitmen yang di dasarkan pada penghargaan yang diharapkan karyawan untuk dapat tetap menjadi anggota perusahaan karena dirinya merasa membutuhkan.
3. komponen normatif : seseorang menjadi anggota perusahaan karena sebuah tanggungjawab dalam melakukan sesuatu kewajiban untuk tetap tinggal dalam sebuah perusahaan.

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

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

- a. Aspek Pertama

Yaitu rasa identifikasi, yang mewujud dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan perusahaan, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan perusahaannya. Sehingga akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan perusahaan. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa

karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan perusahaan, karena karyawan menerima tujuan perusahaan yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula (Pareek, 1994 : 113).

b. Aspek Kedua

Yaitu keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keperusahaan 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 perusahaan, 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 perusahaan memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan perusahaan, 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 perusahaan dimana mereka bekerja..

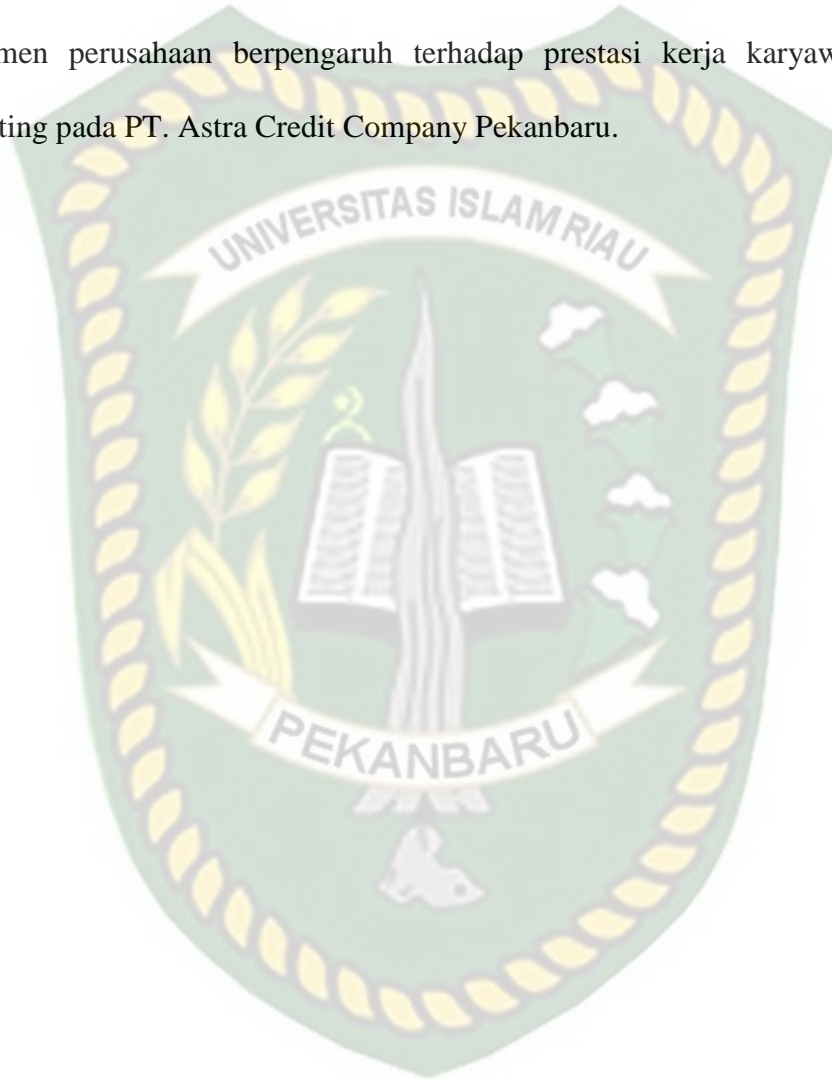
2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul	Hasil penelitian
1.	Devi Sengkeh (2017)	Pengaruh komitmen perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. Permodalan nasional madani (persero) cabang manado	Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen perusahaan terhadap prestasi kerja di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado.
2	Irfan Nanda Rikiawan (2016)	Pengaruh Komitmen Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera Kantor Cabang Batu)	Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel Kesetiaan Karyawan (X_3) terhadap variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).
3.	Andreas Wahyu Kurniawan (2016)	Pengaruh Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group member of Astra cabang Manado	Hasil dari pengukuran tersebut ditemukan bahwa komitmen perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

2.4. Hipotesis

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas dan dikatakan dengan teori yang ada, maka penulis mencoba membuat hipotesis sebagai berikut : Diduga komitmen perusahaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian marketing pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi/Objek Penelitian

Adapun tempat pelaksanaan penelitian ini adalah pada PT Astra Credit Company yang beralamat di jalan Ahmad Yani No. 152 Pekanbaru.

3.2. Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

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

jawabnya sesuai kriteria perusahaan (Mangkuprawira, 2004 : 32)	2. Kuantitas	d. Ketepatan dalam bekerja a. Hasil kerja yang baik b. Penyelesaian pekerjaan c. Pencapaian target pekerjaan	
---	--------------	---	--

3.3. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

- 3.3.1. Data primer, data primer, yaitu data yang penulis kumpulkan secara langsung dari responden penulisan dalam bentuk pendapat/persepsi karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, seperti tanggapan tentang pengaruh komitmen perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan bagian marketing pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru.
- 3.3.2. Data sekunder, yaitu data yang penulis peroleh dari perusahaan dalam bentuk jadi seperti jumlah karyawan, tingkat kehadiran karyawan, gambaran umum perusahaan, struktur perusahaan serta tugas pokoknya serta aktivitas yang ada di perusahaan.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi diartikan sebagai kumpulan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian marketing pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru yaitu yang berjumlah sebanyak 37 orang pada tahun 2019.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang baik yaitu sampel yang menggambarkan keadaan populasi atau mencerminkan populasi secara maksimal tetapi walaupun diwakili sampel bukan merupakan duplikat dari populasi (Sugiyono, 2012:70). Dari jumlah populasi tersebut, maka diambil sampel dari seluruh jumlah populasi sebanyak 37 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode sensus.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis dalam menggunakan metode sebagai berikut :

1. Interview, yaitu dengan melakukan wawancara pimpinan dan karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru yang juga dijadikan responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.
2. Kuesioner, yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan khususnya kepada responden yang merupakan karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru.

3.6. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif yaitu dengan mengolah data yang diperoleh dari perusahaan tersebut, kemudian dianalisis dengan menggunakan landasan teori sebagai alat untuk memecahkan masalah yang dihadapi, dan kemudian mengambil suatu kesimpulan. Untuk ini digunakan skor yang berpedoman pada skala Likert berikut:

Tabel 3.2
Alternatif Pilihan Jawaban

NO	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Skala Likert

3.6.1. Uji Validitas

Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas diukur dengan menggunakan formula korelasi *product moment*. Untuk menentukan validitas butir-butir pernyataan dilakukan dengan cara membandingkan koefisien korelasi dengan nilai kritisnya pada $\alpha = 0,05$ dengan kriteria pengujian (Sujarweni dan Endrayanto, 2012 : 117) sebagai berikut :

- a. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dikatakan valid
- b. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dikatakan tidak valid

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai keterendahan atau dapat dipercaya. Instrumen yang reliabel berarti instrumen dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *Cronbach Alpha*. Jika *Cronbach Alpha* $> 0,60$ konstruk pernyataan dimensi variabel adalah reliabel (Sujarweni dan Endrayanto, 2012 : 189)

3.6.3. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi *linear* sederhana adalah hubungan secara *linear* antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif. Persamaan yang digunakan dalam pengujian adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y : Prestasi Kerja
- X : Komitmen Perusahaan
- a : Konstanta
- b : Koefisien Regresi
- ε : Epsilon

3.6.4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara 2 atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Nilai R berkisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati angka 1 maka hubungan semakin kuat, sebaliknya jika semakin mendekati angka 0 maka hubungan semakin lemah.

3.6.5. Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variasi independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan

satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2012; 83)

3.6.6. Epsilon

Untuk mengetahui pengaruh variabel lain (P_{y_e}) adalah dengan menggunakan rumus berikut:

$$P_{y_e} = \sqrt{1 - R^2}$$

Untuk memudahkan dan memberikan hasil secara akurat dan pasti maka dalam melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan program komputer SPSS (*Statistic for Product and Service Solutions*) Versi 20.00 untuk mencari pengaruh komitmen perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat PT. Astra Credit Company Pekanbaru

PT.Astra Sedaya Finance adalah salah satu grup dari perusahaan pembiayaan Astra Credit Companies (ACC) PT.Astra Sedaya Finance sendiri didirikan pada tanggal 15 juli 1882 dan mulai beroperasi pada tahun 1983, yang pada saat itu masih bernama PT. Raharja sedaya. Raharja Sedaya ini adalah saluh satu perusahaan yang menjadi cikal bakal terbentuknya group Astra Credit Companies (AAC).

Pada tanggal 28 november 1986 bapak Ir Subagio Wirjoadmodjo selaku Presaien Direktur PT. Raharja sedaya bersama dengan Tuan Handrisaroso Tedjokusumo.dan Taun Hendrik siltonga sebagai Derektur Utama dan Direktur PT.Tri Handayani Utama menghadap ke Notaris Ibu Rukmasanti Kardjasatya,SH yang berkedudukan di Jakarta untuk mendirikan suatu perseroan terbatas yang bernama PT.Astra Credit Companies ,yang berkedudukan di Jakarta dengan agen-agen,dan cabang-cabang di tempat lain.

Seiring dengan berkembangnya PT. Astra Ccredit Campany,pada tanggal 22 November 1989 pertemuan Direksi PT.yang ada di sepakat ini bersinegri dan menggunakan nama Astra Credit Campany untuk bagaiman oprasional perusahaan pada tahun yang sama Astra Credit Campany di rubah menjadi Astra Credit Companies untuk menghilangkan salah pengertian konsumen yang menganggap

Astra Ccredit Companies sebagai suatu badan hukum ,dan mulai tahun yang sama Astra Credit Companies di gunakan sebagai Brand Name.

PT. Raharja Sedaya berganti nama menjadi PT.ASTRA SEDAYA FINANCE. Pada tahun 1990.pada tahun 1994 terjadi merger perusahaan .yaitu PT.Adipura Sumber Sedaya Finance (ASSF) yang bergabung ke PT.ASF Persero ini didirikan untuk jangka waktu 75 tahun, sesuai denggan yang telah ditentukan dalam pasal 47 dan 51 kitam Undang – Undang Hukum Republik Indonesia. Adapun beberapa tujuan didirikannya sebuah perseroan ini adalah sebagai berikut:

- a. Menjauhkan usaha – usaha di bidang penjualan secara kredit dan segala macam barang dalam arti kata usaha seluas-luasnya.
- b. Berdagang dalam arti kata yang seluas-luasnya,menjelaskan pandangan expor dan inpor,antar pulau/daerah dan lokal dan selanjutnya bertindak sebagai penyalur, distributor dan agen/perwakilan dari badan-badan atau perusahaan lain baik dari badan-badan atau perusahaan baik dari dalam maupun luar negeri.
- c. Mendirikan dan menjalankan perusahaan-perusahaan dari usaha-usaha bidang perindustrian, pertambangan, kehutana, pengangkutan, pertanian, perkebunan, perternakan, perikanan darat/laut, pembangunan (pemborong)
- d. Perseroan dapat menjalankan segala sesuatu yang selaras dengan maksud dan tujuan tersebut dan akan menjalankan usaha – usahanya dalam arti kata yang seluas – seluasnya, baik kata tangan sendiri mukum atas tanggungan orang atau usaha lain,dengan cara dan bentuk sesuai dengga keperluan,asal yang demikian itu akan melanggar hukum yang berlaku.

PT.Astra Sedaya Finance hadir di pekanbaru pertama kali pada tahun 1987 (masih menggunakan nama PT.Raharja sedaya),berlokasi di Hotel Sri Indrayani, jl Sutomo dengan setatus kontrak ,sebelum ahirnya pada tahun 1989 pindah ke Jl Jendral Ahmad Yani No.152 Sukajadi Pekanbaru.sampai saat ini PT.Astra Sedaya Finance masih beralamat di Jl.Jendral Ahmad Yania No.152 pekanbaru dengan gedung milik sendiri.

4.2. Struktur Perusahaan Perusahaan

Struktur Perusahaan merupaka suatu badan yang di dalamnya ada orang-orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Agar tujuan yang telah di tetapkan telah tercapai, maka orang-orang yang bekerja sama ini harus diatur sedemikian rupa sehingga masing-masing orang tersebut akan mengetahui tugas serta tangguan jawaban serta kepada siapa harus bertanggung jawab. Sebelum penulisan menerangkan struktur perusahaan yang ada pada PT.Astra Sedaya Finance cabang pekanbaru,untuk di hetahui bahwa PT. Astra Sedaya Finance cabang pekanbaru hanya mengenal satu komando.

Tapi pekerjaan dalam perusahaan ini hanya mengenal satu pimpinan yang langsung.Dengan demikian wewenang dari pimpinan puncak dilimpahka suatu perusahaan yang berada di bawahnya. Adapun Tugas, wewenang dan Tanggung Jawab masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

a. Bagian Branch manager (pimpinan cabang)

1. Memimpin atau mengkordinasi seluruh tugas-tugas bahwahnya pada masing-masing bagian yang ada di bawah ini.
2. Membina hubungan baik dengan pihak bank.

3. Mempunyai batas wewenang pemutaran pemberian kredit.
4. Mempunyai wewenang memutus besarnya jumlah kredit pada suatu kantor cabang

b. Bagian Sales Officer Hhaed (SOH)

1. Membantu pimpinan cabang dalam mengkoordinasi kegiatan pembiayaan cabang
2. Melaksanakan pengadilan dan pengawasan terhadap pelaksana kerja dan melakukan penilaian kinerja para karyawan yang baradah di bawah kordinasi.
3. Melakukan analisis pasar dan analisi pesaing dalam rangka meningkatkan pembiayaan .
4. Membentuk suatu strategis penjualan/pembiayaan agar dapat terus bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya Mempertanggung jawabkan hasil pembiayaan/penjualan yang di lakukan oleh sales opration kepada Branch Manager.

c. Bagian Underwriting Head (UH)

1. Manandatangani persetujuan kontrak bagi calon castemer yang telah valid (di setuju) dalam pemberian credit.
2. Mengkoordinasi kerja dan pembagian tugas dan memonitor pekerjaan bawahanya.
3. Menerima dan mencocokkan rekap kas/bank harian dengan kwitansi dan uang/giro serta menandatangani rekap kas bank tersebut setiap hari.bila ada selisih,maka penyelesaiannya dilakukan pada hari itu juga.

4. Memonitoring pengiriman dokumen tagihan dan ketetapan waktu pembayaran angsuran dari finance pusat ke supplier.
5. Mengadakan pertemuan dengan bawahannya serta priodik serta sewaktu – waktu bila di perluhkan.
6. Mempertanggung jawabkan segala pekerjaannya dan bawahanya kepada branch maneger.

d. Bagian Service Head

1. Memonitoring pelaksanaan rokonsiliasi rekening bank.
2. Memonitor cash managemen cabang, mengawasi penggunaan opex (oprasional expens) dan saldo petty cash cabang.
3. Memeriksa dan menganalisis laparan BPKB aging dan status BPKB serta secara priodik memeriksa fisik BPKB.
4. Membantu bawahanya menangani komplain di bitur meneliti permasalahannya keputusan bagaimana caramemecahkan masalah tersebut.
5. Mempertanggung jawabkan segala pekerjaannya dan bawahanya kepada branch maneger.

e. Bagian Collection Hard

1. Membuat rencana untuk target pengolahan Angsuran overdue yang harus di capai dlam suatu periode.
2. Membuat laporan tertulis secar priodiodic atas target-target yang telah di capai untuk di sampaikan kepada beranch manager.
3. Memonitor pelaksanaan penagihan serta keterlibatan pengiriman surat pembritahuan dan surrat kuasa penarikan.

4. Mengkoordinir pelaksanaan penarikan yang dilaksanakan oleh tenaga tarik kendaraan dari luar (tenaga profesional) dan memonitor hasil-hasil yang telah dicapai
5. Berurusan dengan pihak berwajib apabila terjadi kasus yang harus diselesaikan secara hukum, termasuk memblokir BBKB/STNK.
6. Menyerahkan kendaraan yang telah ditarik yang telah menjadi inventory ke bagian inventori officer.
7. Mempertanggung jawabkan segala pekerjaannya dan bahwa hanya kepada branch manager.

f. Bagian Sales office

1. Menerima permohonan credit dari calon customer, menganalisis data-data customer.
2. Menyiapkan/melengkapi data-data calon customer yang diperlukan.
3. Menjelaskan kepada customer mengenai persyaratan kredit, jangka waktu pembayaran serta yang berkaitan dengan perjanjian kontrak apabila kredit telah disetujui.
4. Membina dan menjaga hubungan baik dengan dealer dan show room yang telah menjalin perjanjian kerja sama.
5. Mempertanggung jawabkan pencapaian target pembiayaan yang telah ditetapkan kepada sales officer hard.

g. Bagian Credit Administrasi

1. Memberi laporan jumlah aplikasi masuk, yang telah di setujui, yang pending maupun yang tidak di setujui ke atas serta memberikan aplikasi yang pending tersebut kepada sales office herd.
2. Memberikan kebenaran perhitungan pembayaran A/P atau angsuran untuk penagihan A/P atau angsuran ke finance pusat dan selanjutnya seluruh dokumen di serahkan ke dokumen delivery untuk didistribusikan.
3. Mencetak kontrak customer yang telah memenuhi persyaratan dan di setujui oleh perusahaan.
4. Mengkoordinasi pengiriman fotokopi data dan kontrak customer yang telah valid di cabang untuk dikirimkan ke kanto pusat.
5. Melayani customer yang memerlukan kopi kontrak atau polis asuransi.
6. Mempertanggung jawabkan pekerjaannya ke underwriting herd

h. Bagian Data Entry

1. Menginput data-data calon customer yang masuk.
2. Mencetak kontrak customer yang telah di setujui.

i. Bagian Dealer Pick Up

1. Menjaga hubungan daeler dan showroom.
2. Mengambil dan menyerahkan aplikasi kontrak.
3. Melaksanakan penagihan pembayaran daeler.

j. Bagian Base Master

1. Menerima order survei dan sales officer dan mendistribusikan order survei tersebut kepada surveyor dengan mempertimbangkan service time optimal dan keseimbangan loading tiap surveyor.
2. Memastikan seluruh permintaan order surveyor terpenuhi.
3. Menginformasikan hasil surveyor kepada sales office untuk di analisis. Kemudian hasil surveyor di print terlebih dahulu kemudian di konfirmasi kepada ke kuasa.
4. Melaksanakan registrasi aktivitas survey.
5. Melakukan pertimbangan/rekap service kualitas score hasil survey.

k. Bagian Surveyor

1. Menerima from order survey dari base master.
2. Mendatangi lokasi survey sesuai dengan data alamat yang ada pada order survey.
3. Melaporkan mengenai kebenaran dan keberadaan lokasi alamat customer.
4. Memberitahukan hasil survey kepada base master dan sales officer segera setelah hasil di peroleh.
5. Menulis hasil survey sesuai dengan hasil wawancara dengan customer dan menggambarkan peta lokasi pada from hasil survey yang telah tersedia.
6. Menyerahkan from hasil survey kepada base master

l. Bagian Customer Service Officer (CSO)

1. Menbuat branch manager dan Account Service haed (ASH) dalam pembuatan surat.

2. Melayani customer yang ingin mengetahui tentang informasi Astra Sedaya Finance.
3. Menerima, memeriksa dan register BPKB yang masuk, baik kendaraan baru maupun bekas.
4. Pengiriman surat pemberitahuan lunas kepada customer.
5. Pengiriman PS BPKB dan surat teguran ke dealer.
6. Pembuatan laporan BPKB.
7. Menyimpan dan mengeluarkan BPKB atas persetujuan BM dan ASH.

m. Bagian Teller

1. Menerima pembayaran angsuran dari customer.
2. Memeriksa dan menghitung pembayaran customer kemudian di entry ke system.
3. Mencetak kwitansi pembayaran.
4. Mencetak rekap pembayaran angsuran dan mendistribusikan ke finance pusat.
5. Melampirkan transaksi yang ada di rekap dan menyerahkan kepada servi hard untuk di periksa dan di tandatangani.
6. Memberi rekonsiliasi rekening bank.
7. Menyerahkan uang kepada messenger untuk di setorkan bank.

n. Bagian Messenger

1. Melaksanakan semua aktifitas penerimaan angsuran dengan cek, giro dan transfer.
2. Melaksanakan proses kliring ke bank.

3. Membantu teller menyusun dan memisahkan rekap teller untuk di kirim ke pusat.
4. Melaksanakan proses penyeteran ke bank.

o. Bagian Inventory

1. Membuat laporan kendaraan tarikan dan transaksi/perkiraan kendaran tarikan.
2. Membuat jadwal pelelangan.
3. Memelihara dan merawat perlengkapan computer.
4. Menyimpan peralatan PC yang di pergunakan oleh karyawan.

p. Bagian ASO (*Account solution officer*)

1. Membantu customer mencari solusi atas keterlambatan pembayaran.
2. Melaksanakan penangan penagihan mulai keterlambatan dari >21 hari.

q. Bagian Desk Collection

1. Melaksanakan penangan penagihan mulai keterlambatan 1-7 hari .
2. Mengingatkan customer sebelum jatuh tempo pembayaran Via telepon agar tidak terjadi keterlambatan pembayaran.

r. Bagian Administrasi Collection.

1. Mencetak surat peringatan I,II,III dan didistribusikan ke customer.
2. Mencetak surat tugas kuasa ke Collection.
3. Menangani komplain customer tentang pembayaran.
4. Meregestasi untuk kontrol kuitansi manual tanda terima sementara.

s. **Bagian External Collection**

Memiliki tugas Melaksanakan penanganan mengenai penarikan kendaraan roda empat untuk di tarik karma pelanggan tidak menepati janji untuk melakukan membayar mulai dari pengeluaran surat kuasa, baik dari dalam kota maupun luar kota sesuai dengan pembagian wilayah yang telah di tetapkan.

t. **Bagian Arho**

Memiliki tugas Melaksanakan penangananpenagihan mulai keterlambatan 8 hari sampai dengan 21 hari baik dalam kota maupun luar kota sesuai dengan penagihan yang telah di tetapkan.

u. **Security**

1. Menjaga dan mengontrol ketertiban dan keamanan parkir kendaran customer dan karyawan.
2. Menjaga dan mengawasi keaman kantor dan pool kendaran.

v. **Office Boy**

1. Menjaga kebersihan lingkungan perusahaan
2. Membantu teller untuk memanggial antrian customer yang membayar angsuran.

4.3. **Ruang Lingkup Perusahaan**

Astra Credit Companies (ACC) Cabang Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengkreditan. Perusahaan ini juga bergerak di bidang pembiayaan kendaraan roda empat (mobil). Dalam melakukan aktivitasnya, pendapatan yang di peroleh PT. Astra Sedaya Finance cabang pekanbaru adalah berupa bunga dari pembayaran angsuran oleh customer atas

penjualan mobil oleh dealer rekan PT. Astra Sedaya Finance. Dengan kata lain kegiatan perusahaan ini adalah sebagai penyalur. Perusahaan rekan Astra Credit Companies (ACC) antara lain adalah PT. Agung Autaomall, PT. Capela Medan, PT. Isu Indo Mas, PT. Pekan Perkasa, PT. Suka Fajar dan showroom-showroom mobil bekas yang ada di Pekanbaru khususnya dan Riau umumnya.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuisisioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan para karyawan yang bekerja pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru. Sebelum melakukan analisis tentang pengaruh komitmen perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut, 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 tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.7 Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan yang bekerja pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru yang berjumlah 37 orang. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

5.7.1 Tingkat Umur

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada komitmen perusahaan. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi komitmen perusahaan, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapaun tingkat umur karyawan yang

bekerja pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1.
Tingkat umur responden pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat umur	Frekuensi	Persentase
20-29	1	2.80
30-39	16	43.20
40-49	12	32.40
Diatas 50	8	21.60
Jumlah	37	100.00

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.1. di atas dapat diketahui tingkat umur responden yang merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, yaitu hanya 1 orang atau sebesar 2.8% merupakan karyawan yang berumur 20 - 29 tahun, sedangkan sebanyak 16 orang atau sebesar 43.2% merupakan karyawan yang berumur 30 – 39 tahun, kemudian sebanyak 12 orang atau sebesar 32.4% merupakan karyawan yang berumur 40 - 49 tahun dan sebanyak 8 orang atau sebesar 21.6% merupakan karyawan yang berumur diatas 50 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah karyawan yang berumur 30 – 39 tahun.

Tingkat umur sangat menentukan kepuasan seseorang dan umur yang dianggap kepuasan adalah usia antara 20 – 35 tahun dan di PT. Astra Credit Company Pekanbaru ini jika dilihat dari segi tingkat umur kebanyakan karyawannya merupakan karyawan dalam usia kepuasan dan berpengalaman. Hal

ini sangat diharapkan oleh perusahaan agar kinerja karyawan tetap baik dan mampu mencapai kepuasan yang diharapkan perusahaan tersebut.

5.7.2 Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Adapun tingkat pendidikan karyawan yang bekerja pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2.
Tingkat tingkat pendidikan responden pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMU	9	24.30
DIII	10	27.10
SARJANA	18	48.60
Jumlah	37	100.00

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 48.6% yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 10 orang atau sebesar 27.1% berpendidikan Diploma-III (D3) dan sebanyak 9 orang atau sebesar 24.3% berpendidikan SMU. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para karyawan yang bekerja pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru tersebut berpendidikan Sarjana (S1).

Tingkat pendidikan menentukan sikap dan tindakan seseorang dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan yang dijalannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin cepat pula seseorang mengerti atau memahami suatu kondisi dan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru ini, sebagian besar karyawannya adalah berpendidikan Sarjana, dengan tingginya tingkat pendidikan ini maka perusahaan berharap karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dan bermutu.

5.1.3. Masa Kerja

Masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi masa kerja seseorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, memiliki masa kerja yang berbeda sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Adapun masa kerja karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Masa Kerja karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 5 tahun	7	18.90
6-10 tahun	26	70.30
11-15 tahun	4	10.80
> 15 tahun	-	-
Jumlah	37	100.00

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui masa kerja responden yang merupakan karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru yaitu tidak ada

karyawan yang memiliki masa kerja >15 tahun sedangkan yang memiliki masa kerja 11-15 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8% kemudian karyawan yang memiliki masa kerja > 5 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 18.9% dan karyawan yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 70.3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru tersebut memiliki masa kerja 6 – 10 tahun.

5.1.4 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	23	62.20
2	Laki-Laki	14	37.80
Jumlah		37	100.00

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, diketahui dari 37 orang responden pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 23 orang atau 62.2% dan sisanya laki-laki sebanyak 14 orang atau 37.8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, dimana mayoritas karyawannya kebanyakan berjenis kelamin wanita.

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. Mansyur (1979) menyatakan bahwasanya dalam analisis item, teknik korelasi dalam menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik pengambilan data yang banyak digunakan.

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 $r = \text{positif (+)}$, jadi jika korelasi antar pertanyaan dengan skor total negative (-) maka pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk penelitian lebih lanjut.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada konsumen dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis coba melakukan uji try out kepada 37 orang responden dengan memberikan 15 pertanyaan untuk menguji validitas dan reabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan. 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	Corrected Item Total Correlations (r hitung)	r tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan Hasil
Komitmen perusahaan	X1	0.677	0.267	Valid
	X2	0.526	0.267	Valid
	X3	0.550	0.267	Valid
	X4	0.483	0.267	Valid
	X5	0.536	0.267	Valid
	X6	0.665	0.267	Valid
	X7	0.701	0.267	Valid
	X8	0.739	0.267	Valid
Prestasi Kerja	Y1	0.666	0.267	Valid
	Y2	0.639	0.267	Valid
	Y3	0.432	0.267	Valid
	Y4	0.568	0.267	Valid
	Y5	0.590	0.267	Valid
	Y6	0.662	0.267	Valid
	Y7	0.604	0.267	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20.00

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 37 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.267 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 perusahaan	0.920
Prestasi Kerja	0.863

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20.00

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 Variabel Komitmen Perusahaan

Komitmen perusahaan didefinisikan sebagai suatu keadaan dimanaseseorang memiliki keinginan yang kuat untuk selalu menjadi anggota perusahaan,keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin seperti apa yang

dilakukan oleh perusahaan dan keyakinan dalam menyusun dan melakukan tugas dalam perusahaan.

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

Komitmen perusahaan dalam tiga tema pertama komitmen sebagai suatu kelekatan afeksi karyawan terhadap perusahaan, kedua komitmen dipandang sebagai biaya yang timbul jika meninggalkan perusahaan dan yang ketiga komitmen sebagai suatu kewajiban untuk tetap berada dalam perusahaan. Elemen dalam komitmen perusahaan tersebut yaitu komitmen afektif, komitmen continuance dan komitmen normative. Untuk mengetahui komitmen perusahaan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

5.3.1. Komitmen Afektif

Komponen afektif menunjukkan suatu kelekatan secara emosi maupun psikologis dan hasrat untuk mengidentifikasi diri dengan perusahaan.

Seseorang dikatakan memiliki komitmen afektif yang tinggi merasa bahwa perusahaannya baik dan dijadikan sebagai bagian dari konsep diri. Faktor yang menyebabkan munculnya model komitmen ini adalah hal-hal yang meliputi:

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 karyawan secara jelas dan ideal agar semua karyawan dapat mengerti. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai komitmen afektif pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.7
Tanggapan responden mengenai karyawan merasa ikut memiliki perusahaan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	4	10.00
Baik	20	54.00
Cukup	3	8.00
Kurang baik	6	16.00
Sangat tidak baik	3	8.00
Total	37	100.00

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.7 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa ikut memiliki perusahaan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, responden yang terbanyak menyatakan baik sebanyak 20 orang atau sebesar 54%, yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 4 orang atau sebesar 10%, sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 3 orang

atau sebesar 8%, kemudian responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 6 orang atau sebesar 16% dan responden yang memberikan tanggapan sangat tidak baik 3 orang atau 8%

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa ikut memiliki perusahaan pada PT. Astra Credit Company 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.

Selanjutnya untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai terikat secara emosional dengan perusahaan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.8
Tanggapan responden mengenai terikat secara emosional dengan perusahaan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	4	11.00
Baik	23	62.00
Cukup	1	3.00
Kurang baik	7	19.00
Sangat tidak baik	2	5.00
Total	37	100.00

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.8 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai terikat secara emosional dengan perusahaan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan baik sebanyak 23 orang atau sebesar 58%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 4 orang atau sebesar 20%, sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 1 orang atau sebesar 14%, kemudian tanggapan responden yang menyatakan kurang baik 7 sebanyak orang atau sebesar 8% dan responden yang menyatakan sangat tidak baik 2 orang

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa terikat secara emosional dengan perusahaan pada PT. Astra Credit Company 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.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan pada PT. Astra Credit Company 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. Astra Credit Company Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	4	11.00
Baik	18	49.00
Cukup	3	8.00
Kurang baik	10	27.00
Sangat tidak baik	2	5.00
Total	37	100.00

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.9 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan baik sebanyak 18 orang atau sebesar 49%, yang menyatakan cukup sebanyak 3 orang atau sebesar 8%, sedangkan responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 4 orang atau sebesar 11%, kemudian responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 10 orang atau sebesar 27% dan tanggapan sangat tidak baik ada 2 responden.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan pada PT. Astra Credit Company 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.

Tabel 5.10

**Rekapitulasi tanggapan responden indikator variabel komitmen afektif
Pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru**

No.	Indikator	Skor Jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
1.	Merasa ikut memiliki perusahaan	4	20	3	6	3	133
	Bobot Nilai	20	80	18	12	3	
2.	Terikat secara emosional dengan perusahaan	4	23	1	7	2	135
	Bobot Nilai	20	92	3	18	2	
3.	Merasa menjadi bagian dari perusahaan	4	18	3	10	2	127
	Bobot Nilai	20	72	9	24	2	
Total							395

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas mengenai variabel komitmen dimensi afektif pada PT. Astra Credit Company pekanbaru dapat dilihat dari jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 395 .

5.3.2. Komitmen Continuance

Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam perusahaan, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan perusahaan, berkaitan dengan hal ini individu tersebut tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada perusahaan, 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 perusahaannya sehingga individu merasa perlu untuk selalu mempertimbangkan untung rugi pada karyawan bila harus meninggalkan perusahaan. Kondisi ini lebih dipengaruhi oleh faktor usia, masa kerja, intensi untuk keluar dari perusahaan. 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 perusahaan merespon ketidakpuasannya dengan kejadian-kejadian dalam pekerjaan. *continuance commitment* tidak berhubungan dengan kecenderungan seorang anggota perusahaan 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.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai komitmen *continuance* pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.11
Tanggapan responden mengenai menaruh perhatian terhadap masa depan
perusahaan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	2	5.00
Baik	20	54.00
Cukup	5	14.00
Kurang baik	10	27.00
Sangat tidak baik	-	-
Total	37	100.00

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.10 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu menyatakan baik sebanyak 20 orang atau sebesar 54%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 5%, sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang atau sebesar 14%, kemudian sebanyak 10 orang atau sebesar 27% yang menyatakan kurang 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. Astra Credit Company 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.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.12
Tanggapan responden mengenai mengenai karyawan mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan pada PT. Penerbit Cabang Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	2	5.00
Baik	26	70.00
Cukup	2	5.00
Kurang baik	7	19.00
Sangat tidak baik	-	-
Total	37	100.00

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.11 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 5% tanggapan responden yang menyatakan sangat baik, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 26 orang atau sebesar 70%,

kemudian sebanyak 2 orang atau sebesar 5% tanggapan responden yang menyatakan cukup dan untuk kurang baik ada 7 orang responden atau sebesar 19% dan tidak responden yang menyatakan sangat tidak baik.

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

Selanjutnya untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.13
Tanggapan responden mengenai bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan karyawan pada PT. Penerbit Cabang Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	6	16.00
Baik	27	73.00
Cukup	1	3.00
Kurang baik	3	8.00
Sangat tidak baik	-	-
Total	37	100.00

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.12 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan baik sebanyak 27 orang atau sebesar 73%, yang

menyatakan sangat baik sebanyak 6 orang atau sebesar 16%, sedangkan yang menyatakan cukup sebanyak 1 orang atau sebesar 3%, dan untuk kurang baik 3 orang. kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru dalam kategori baik. Agar dapat memperoleh kinerja yang baik dari karyawan maka karyawan harus diberikan sauna 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.

Tabel 5.14

**Rekapitulasi tabel responden indikator variabel komitmen continuance
Pada PT. Astra Credit Company pekanbaru**

No.	Indikator	Skor Jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
1.	Menaruh perhatian terhadap masa depan	2	20	5	10	-	125
	Bobot Nilai	10	80	15	20	-	
2.	Mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan	2	26	2	7	-	134
	Bobot Nilai	10	104	6	14	-	
3.	Bekerja di perusahaan merupakan kebutuahn dan keinginan	6	27	1	3	-	147
	Bobot Nilai					-	
Total							406

Sumber : Data Olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas mengenai variabel komitmen dimensi continuance pada PT. Astra Credit Company pekanbaru dapat dilihat dari jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 406 melebihi jumlah skor pada dimensi komitmen afektif.

5.3.3. 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 perusahaan 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 perusahaan. 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*.

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. Astra Credit Company Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.15
Tanggapan responden mengenai karyawan merasa adanya suatu kewajiban atau tugas pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	14	28.00
Baik	6	32.00
Cukup	7	14.00
Kurang baik	3	6.00
Sangat tidak baik	-	-
Total	37	100.00

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.13 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa adanya suatu kewajiban atau tugas pada PT. Astra Credit Company 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. Astra Credit Company Pekanbaru adalah dalam kategori baik. Apabila keadaan perusahaan serta pekerjaan yang dibebankan karyawan sesuai dengan kebutuhan serta kemampuan karyawan maka karyawan akan tetap bertahan pada perusahaan tersebut.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.16
Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	13	66.00
Baik	9	18.00
Cukup	8	16.00
Kurang baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	37	100.00

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.14 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan pada PT. Astra Credit Company 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. Astra Credit Company Pekanbaru adalah dalam kategori sangat baik. Karyawan yang ingin maju dan berkembang maka karyawan tersebut tidak akan segan dalam mengikuti segala program diklat yang diselenggarakan perusahaan yang berdampak pada pengembangan diri karyawan tersebut.

Tabel 5.17

**Rekapitulasi tanggapan responden terhadap komitmen normatif
Pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru**

No.	Indikator	Skor Jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
1.	Merasa adanya suatu kewajiban atau tugas	4	20	6	7	-	132
	Bobot Nilai	20	80	18	14	-	
2.	Memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan	6	19	4	8	-	134
	Bobot Nilai	30	76	12	16	-	
Total							266

Sumber : data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas mengenai variabel komitmen normatif pada PT. Astra Credit Company pekanbaru dapat dilihat dari jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 266 lebih rendah dari skor dimensi komitmen continuance.

Setelah dilihat dari setiap dimensi variabel komitmen perusahaan maka dapat disimpulkan bahwa dimensi continuance lah yang menjadi komitmen perusahaan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru ini.

Berdasarkan deskripsi variabel komitmen perusahaan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru diatas dapat dilihat dibawah ini tabel rekapitulasi dari keseluruhan dimensi variabel komitmen perusahaan PT. Astra Credit Company Pekanbaru sebagai berikut :

Tabel 5.18
Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator variabel komitmen perusahaan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru

No.	Indikator	Skor Jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
1.	Merasa ikut memiliki perusahaan	4	20	3	6	3	133
	Bobot Nilai	20	80	9	12	3	
2.	Terikat secara emosional dengan perusahaan	4	23	1	7	2	135
	Bobot Nilai	20	92	3	14	2	
3.	Merasa menjadi bagian dari perusahaan	4	18	3	10	2	124
	Bobot Nilai	20	72	9	20	2	
4.	Menaruh perhatian terhadap masa depan	2	20	5	10	-	125
	Bobot Nilai	10	80	15	20	-	
5.	Mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan	2	26	2	7	-	134
	Bobot Nilai	10	104	6	14	-	
6.	Bekerja di perusahaan merupakan kebutuahn dan keinginan	6	27	1	3	-	147
	Bobot Nilai						

7.	Merasa adanya suatu kewajiban atau tugas	4	20	6	7	-	132
	Bobot Nilai	20	80	18	14	-	
8.	Memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan	6	19	4	8	-	134
	Bobot Nilai	30	76	12	16	-	
Total							1179

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.16 diatas mengenai rekapitulasi mengenai variabel komitmen perusahaan PT. Astra Credit Company Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1179. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 8 \times 5 \times 37 = 1480$$

$$\text{Nilai Terendah} = 8 \times 1 \times 37 = 296$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1480 - 296}{5} = \frac{1184}{5} = 237$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel komitmen perusahaan PT. Astra Credit Company Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik	= 1244 – 1480
Baik	= 1007 – 1244
Cukup	= 770 – 1007
Kurang Baik	= 533 – 770
Sangat Tidak Baik	= 296 – 533

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa variabel komitmen perusahaan PT. Astra Credit Company Pekanbaru berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut dapat diketahui bahwa karyawan sangat menjunjung tinggi perusahaan sehingga selalu mengangkat nama baik perusahaan tersebut.

5.4. Analisis Variabel Prestasi Kerja

Sebuah perusahaan adalah tempat berkumpulnya orang-orang yang bekerja secara bersama-sama demi mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan dari sebuah perusahaan bisa berarti tujuan bagi individu perusahaan ataupun tujuan secara institusional perusahaan. Keinginan dari pencapaian tujuan tersebut tentunya dilatarbelakangi oleh beberapa hal seperti adanya sikap dan perilaku individu, kelompok dan perusahaan. Perilaku tersebut nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan, tingkat kehadiran, ataupun kepuasan kerja. Kepuasan kerja diidentikkan dengan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008). Hal ini berarti kepuasan kerja bisa dipandang sebagai akumulasi dari perasaan yang disukai ataupun tidak disukai terhadap pekerjaan (Munandar, 2009).

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam sebuah perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan dari sebuah perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut. Dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan, melalui bagaimana karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut.

Prestasi yang diberikan karyawan dapat dilihat dari pencapaian target serta hasil kerja karyawan yang selesai dengan tepat waktu. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja karyawan yang setuju pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

5.4.1. Kualitas

Kualitas kerja merupakan mutu penyelesaian dari pekerjaan yang dilakukannya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Astra Credit Company Pekanbaru mengenai kinerja karyawan maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan maka karyawan dituntut untuk selalu teliti atas apa yang akan dilakukan. Apalagi sebagai profesi karyawan maka ketelitian dituntut agar tidak berdampak buruk pada pelayanan yang diberikan yang akan ditangani dan dilayani. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 5.19
Tanggapan responden mengenai ketelitian karyawan dalam bekerja pada
PT. Astra Credit Company Pekanbaru

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase	Skor
Sangat setuju	30	81.1	150
Setuju	4	10.8	16
Cukup Setuju	3	8.1	9
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	37	100%	175

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.17 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai ketelitian karyawan dalam bekerja pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 81.1%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 3 orang atau sebesar 8.1%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa ketelitian karyawan dalam bekerja pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru dalam kategori sangat setuju.

Menurut Siagian (2000:64) ketekunan haruslah dianut oleh setiap pegawai karena terdapatnya manfaat besar bagi instansi maupun pegawai yang dinilai. Bagi instansi penilaian ketekunan ini penting karena dengan tindakan ini moral

pegawai dapat dipertinggi juga program latihan bagi pegawai tindakan promosi dan untuk tindakan pemindahan ketekunan itu dapat memberikan seharusnya bagi instansi tersebut.

Kinerja karyawan sangat tinggi dan berkualitas bukan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman, keahlian maupun masa kerjanya, karena kinerja karyawan yang tinggi juga akan berdampak kepada kecakapan karyawan yang dicapai selama bekerja. Kecakapan karyawan dapat dijadikan dasar dan pedoman bagi pimpinan untuk melatih mempromosikan dan memindahkan karyawan dari jabatan yang satu ke jabatan yang lain. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kecakapan karyawan dalam bekerja pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 5.20
Tanggapan responden mengenai kecakapan karyawan dalam bekerja pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase	Skor
Sangat setuju	19	51.3	95
Setuju	10	27.1	40
Cukup Setuju	8	21.6	24
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	37	100%	159

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.18 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kecakapan karyawan dalam bekerja pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 19 orang

atau sebesar 51.3%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 27.1%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebesar 21.6%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa kecakapan karyawan dalam bekerja pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru dalam kategori sangat setuju.

Tabel 5.21

Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru dalam menyelesaikan pekerjaan

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase	Skor
Sangat setuju	21	56.7	105
Setuju	9	24.3	36
Cukup Setuju	7	19	21
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	37	100%	162

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.20 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai ketepatan waktu karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 56.7%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 24.3%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 19%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa

ketepatan waktu karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru dalam menyelesaikan pekerjaan dalam kategori sangat setuju.

Karyawan yang melakukan pekerjaan maka dituntut memiliki tanggung jawab yang tinggi, hal ini dapat merupakan sikap baik yang harus ditunjukkan dari karyawan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 5.22
Tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja pada PT.
Astra Credit Company Pekanbaru

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase	Skor
Sangat setuju	10	27.1	50
Setuju	18	48.6	72
Cukup Setuju	5	13.5	15
Tidak Setuju	4	10.8	8
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	37	100%	145

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.19 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan terbanyak yang menyatakan setuju sejumlah 18 orang atau sebesar 48.6%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 27.1%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang atau sebesar 13.5%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 10.8% dan tidak ada tanggapan responden yang

menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru dalam kategori setuju.

Tabel 5.23

Rekapitulasi hasil tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja pada dimensi kualitas kerja Pada PT.Astra Credit Company Pekanbaru

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Ketelitian dalam bekerja	30	4	3	-	-	175
2.	Kecakapan dalam bekerja	19	10	8	-	-	159
3.	Tanggung jawab dalam bekerja	10	18	5	4	-	145
4.	Ketepatan waktu dalam bekerja	21	9	7	-	-	162
Total Skor							641

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable prestasi kerja karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 641

5.4.2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan dalam waktu tertentu. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kuantitas kerja karyawan, maka dapat dilihat pada table-table berikut ini:

Tingkat kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan kemampuan, kecakapan dan keahlian karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi tingkat kemampuan dan keahlian kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut, dengan begitu maka pencapaian atas tujuan perusahaan akan terwujud. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja yang baik pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 5.24
Tanggapan responden mengenai hasil kerja yang baik pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase	Skor
Sangat setuju	18	54.1	100
Setuju	15	40.5	60
Cukup Setuju	2	5.4	6
Tidak Setuju	2	5.4	6
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	37	100%	166

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.21 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai hasil kerja yang baik pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 54.1%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 40.5%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 2 orang atau sebesar 5.4%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat

disimpulkan bahwa hasil kerja yang baik pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru dalam kategori sangat setuju.

Dalam memiliki kinerja karyawan dapat dianalisa berdasarkan waktu kerja karyawan yang telah ditetapkan perusahaan, karena waktu sangat berpengaruh besar terhadap kualitas dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Karyawan harus dapat memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan, dengan begitu maka pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan akan selesai dengan tepat waktu dan pekerjaan tersebut akan lebih baik dan berkualitas. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 5.25
Tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase	Skor
Sangat setuju	18	48.6	90
Setuju	11	29.7	44
Cukup Setuju	8	21.7	24
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	37	100%	158

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.22 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru dalam bekerja yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat setuju

sebanyak 18 orang atau sebesar 48.6%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 29.7%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebesar 21.7%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru dalam kategori sangat setuju.

Salah satu faktor penentu sebagai tolak ukuran kinerja karyawan adalah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan dengan tepat waktu. Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah optimal. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.26

Tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase	Skor
Sangat setuju	9	24.3	45
Setuju	16	43.2	64
Cukup Setuju	8	21.6	24
Tidak Setuju	4	10.9	8
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	37	100%	141

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.23 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru

yaitu responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 43.2%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 24.3%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebesar 21.6%, kemudian yang responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10.9% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru adalah dalam kategori setuju.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai prestasi kerja karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, yaitu :

Tabel 5.27
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Prestasi kerja
dimensi kualitas dan kuantitas
pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Ketelitian dalam bekerja	30	4	3	-	-	175
2.	Kecakapan dalam bekerja	19	10	8	-	-	159
3.	Tanggung jawab dalam bekerja	10	18	5	4	-	145
4.	Ketepatan waktu dalam bekerja	21	9	7	-	-	162
5.	Hasil kerja yang baik	18	15	2	2	-	166
6.	Penyelesaian pekerjaan	18	11	8	-	-	158
7.	Pencapaian target pekerjaan	9	16	8	4	-	141
Total Skor							1106

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable kinerja pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1106. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 7 \times 5 \times 37 = 1295$$

$$\text{Nilai Terendah} = 7 \times 1 \times 37 = 259$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1295 - 259}{5} = \frac{1036}{5} = 207$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 1087 - 1295$$

$$\text{Baik} = 880 - 1087$$

$$\text{Cukup} = 673 - 880$$

$$\text{Tidak Baik} = 466 - 673$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 259 - 466$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable prestasi kerja karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru berada pada kategori sangat baik. Hal ini menandakan bahwa karyawan sudah memberikan hasil kerja yang baik dengan komitmen yang juga telah disesuaikan dengan kebutuhan karyawan.

5.5. Pengaruh Komitmen Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru

5.5.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menghitung nilai regresi antara pengaruh komitmen perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru digunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

X= Komitmen perusahaan

b = Koefisien Regresi

ε = epsilon

Tabel 5.28
Hasil Perhitungan Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.450	2.701		.167	.869
komitmen_perusahaan	.870	.066	.913	13.235	.000

a. Dependent Variable: prestasi_kerja

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = 0.450 + 0.870 X + \epsilon$$

Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel yaitu bertanda positif. Hal ini berarti variabel komitmen perusahaan (X) di tingkatkan akan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk komitmen perusahaan (X) memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 0.870 terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan variabel prestasi kerja karyawan sebesar 1% maka variabel komitmen perusahaan akan meningkat menjadi 87%.

5.5.2. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi sederhana yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama, sedangkan koefisien determinasi merupakan kesesuaian garis linier terhadap suatu data. Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel. 5.29
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 ^a	.833	.829	.96651	1.848

a. Predictors: (Constant), komitmen_perusahaan

b. Dependent Variable: prestasi_kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui variabel bebas yaitu variabel komitmen perusahaan mempunyai hubungan dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien korelasi (r) sebesar 0,913. Dengan demikian dapat diketahui pengaruh komitmen perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru dalam kategori sangat kuat.

5.5.2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.30
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 ^a	.833	.829	.96651	1.848

a. Predictors: (Constant), komitmen_perusahaan

b. Dependent Variable: prestasi_kerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0.833 artinya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen perusahaan sebesar 83.3% sedangkan sisanya 16.7% lagi ditentukan oleh faktor lain.

5.5.4. Koefisien Epsilon (ϵ)

Koefisien epsilon (ϵ) adalah yang menentukan berapa sumbangan dari variabel lain selain dari beberapa asumsi teknis terhadap variabel Y.

$$\begin{aligned} P_{ye} &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0833} \\ &= 0,408 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai koefisien epsilon sebesar 0.408 atau sebesar 40.8%, dengan demikian diketahui sebesar 40.8% prestasi kerja karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru dipengaruhi oleh variabel lain, motivasi kerja, pengawasan, pendidikan dan latihan kerja.

5.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen perusahaan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru, variabel komitmen perusahaan berada pada dimensi komitmen continuance, dengan di tandai tingginya jumlah skor total yang ditemukan pada dimensi tersebut yaitu dengan jumlah 406 sedangkan pada dimensi afektif hanya memperoleh skor total 395, pada dimensi komitmen afektif ini ditemukan tanggapan responden sangat tidak baik sebanyak 3 orang pada indikator merasa ikut memiliki perusahaan, dan adapun ditemukan tanggapan responden sangat tidak baik sebanyak 2 orang dan

tanggapan kurang baik sebanyak 7 orang pada indikator terikat secara emosional, dan yang terakhir ditemukan tanggapan responden sangat tidak baik sebanyak 2 orang dan kurang baik sebanyak 10 orang pada indikator merasa menjadi bagian perusahaan, berdasarkan dari yang dilihat pada tanggapan responden tersebut dapat kita bahas bahwa komitmen perusahaan terjadi karena karyawan bukan adanya emosional tetapi karena adanya kesadaran individu terhadap kerugian bila karyawan meninggalkan perusahaan tersebut, tetapi karyawan masih tetap menjaga nama baik perusahaan tersebut.

Untuk variabel prestasi kerja dapat dilihat dari koefisien determinasi dimana variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh komitmen perusahaan sebesar 83.3%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fariz Ramanda Putra (2013) yang menyimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas komitmen perusahaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan.

BAB VI

PENUTUP

Pada bab ini disajikan beberapa kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian dan analisa tentang pengaruh komitmen perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan bagian marketing pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru dan kemudian memberikan saran-saran untuk peningkatan pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.

6.1 Kesimpulan

1. Variabel komitmen perusahaan berada pada kategori baik. Karyawan sangat menjunjung tinggi perusahaan sehingga selalu mengangkat nama baik perusahaan tersebut.
2. Variabel prestasi kerja berada pada kategori baik. Karyawan sudah merasakan kepuasan kerja selama bekerja, yang dilihat dari pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuannya sehingga merasa nyaman dalam bekerja.
3. Komitmen perusahaan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan bagian marketing pada PT. Astra Credit Company Pekanbaru.

6.2. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi PT. Astra Credit Company Pekanbaru yaitu :

1. Pimpinan di perusahaan tersebut hendaknya memperhatikan kepuasan kerja yang diterima karyawan, misalnya dengan memberikan pekerjaan

sesuai dengan kemampuan dan pendidikan yang dimiliki sehingga karyawan tersebut dapat memberikan prestasi dalam bekerja.

2. Perlunya perhatian terhadap para karyawan dengan meningkatkan pemberian keterampilan atau keahlian tertentu seperti memberikan program pendidikan dan pelatihan serta memberikan kerja luar lapangan agar kemampuan dan kreatifitas karyawan lebih baik lagi sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya untuk terciptanya sumber daya yang handal dalam menangani seluruh pekerjaan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, R. dan V. Govindarajan. 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen (Terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arep dan Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*, Penerbit PT. Grasindo, Jakarta.
- Cascio, Wayne F. 1995. *Managing Human Resources : productivity, quality of work life, profits*. Fourth Edition. United States of Amerika.
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya*, Edisi kesepuluh jilid I. Terjemahan Paramita Rahayu. Klaten : Intan Sejati.
- Edwin B. Flippo, 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Efendi Sofyan, 2002, *Pemerataan dalam Pelayanan Publik di Indonesia*, LP3ES, Jakarta.
- Eridang H. M, 2002, *Manajemen Kebijakan Operasional*. Lembaga Administrasi Negara, Jakarta
- Handoko T. Hani, 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Maluyu S.P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2000, *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*, Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Mangkunegara. Prabu Anwar, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Penerbit Andi Offside, Jakarta
- Manullang, 2002, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta

- Martoyo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, BPF, Yogyakarta.
- Minardi. J. 2007. *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada
- Nawawi, H, 2008, *Perencanaan Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rucky, S .Achmad, 2001, *Kinerja Karyawan*, PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, P Sondang, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta,
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Stephen P. Robin, 2000, *Perilaku Perusahaan*, Prenhlindo, Jakarta
- Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana. Jakarta
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta
- Widodo Eko Suparno, 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Jakarta.