

**ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
BADAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL (BPJS)
KETENAGAAKERJAAN KANTOR CABANG
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**SRI OVIANA
NIM : 14612104**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
BADAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL (BPJS)
KETENAGAAKERJAAN KANTOR CABANG
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

**SRI OVIANA
NIM : 14612104**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
BADAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL (BPJS)
KETENAGAAKERJAAN KANTOR CABANG
TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : SRI OVIANA
Nim : 14612355

Menyetujui

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Satriadi, S. Ap., M. Sc.
NIDN : 1011108901/Lektor

Surya Kusumah S, Si M. Eng
NIDN : NIDN. 1029127801/Lektor

Mengetahui
Ketua Program Studi

Imran Ilyas, M.M
NIDN : 1007036603/ Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
BADAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL (BPJS)
KETENAGAAKERJAAN KANTOR CABANG
TANJUNGPINANG**

Telah Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : SRI OVIANA

NIM : 14612104

Telah Dipertahankan didepan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Delapan Bulan
Februari Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Satriadi, S. Ap., M.Sc.

NIDN. 1011108901/Lektor

Imran Ilyas, M.M

NIDN. 1007036603/ Lektor

Anggota,

Betty Leindarita, S.E, M.M

NIDN. 1030087301/ Asisten Ahli

Tanjungpinang, Februari 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
Ketua,

Charly Marlinda, SE, M.Ak.Ak,CA

NIDN :1029127801/ Lektor

PERNYATAAN

Nama : Sri Oviana
NIM : 14612104
Tahun Angkatan : 2014
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.16
Program Studi / Jenjang : Manajemen/ Sastra 1 (Satu)
Judul Skripsi : Analisis Komitmen Organisasi Pada
Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan
Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor
Cabang Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dan pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 08 Februari 2019

Penyusun

Sri Oviana

Nim. 14612104

Persembahan

*Bapak Alm Muhammad Dan Ibi Alm Maimun untuk
pendidikan yang telah di berikan walaupun tidak sempat
melihat dan merasakan kesuksehan saya*

*Kakak Semata Wayang, teman kelas dan memberikan
semangat serta membantu secara Finansial dalam menyelesaikan
pendidikan*

Terimakasih Untuk Semuanya

MOTTO

“Maka sesungguhnya Bersama Kesulitan Itu
Ada Kemudahan”

(Q.S Al- Insyira : 5-6)

“jangan pernah merehkan kekuatan Doa
tanganmu mungkin tak sampai untuk meraih
sesuatu yang kamu inginkan tapi tangan Tuhan
Selalu mampu memberikan apapun yang kamu
butuhkan”

(Murnisetya_Ummu Fatih)

“Jangan Pernah Menunda-nunda dalam
Mengerjakan Sesuatu, karena malas akan terus
mengahampiri”

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumWarahmatullahWabarakatuh

Puji syukur kehadirat ALLAH SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul“ **Analisis Komitmen Organisasi Pada Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaa Kantor Cabang Tanjungpinang**”ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Sastra Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M.AK., AK. CA selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, SE. AK. M.Si. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

4. Bapak Satriadi, S.Ap. M. SC selaku pembimbing I yang selalu meluangkan waktu dan membantu serta membimbing dalam menyelesaikan skripsi
5. Bapak Surya Kusumah S.Si.M.Eng selaku pembimbing II yang telah member bimbingan, nasehat dan arahan kepada penulis
6. Bapak/ Ibu Dosen Berserta Staf di STIE Pembangunan Tanjungpinang
7. Ibu Kepala Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Tanjungpinang beserta karyawan
8. Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih kepada kakak tercinta Pipi Hastuti, SE yang telah membantu secara *Finansial* dan moral, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik
9. Kepada Winarni yang selalu membantu dan memberikan semangat saat menyelesaikan Skripsi
10. Kepada teman terbaik penulis dan seperjuangan yang selalu berbagi ilmu dan memberi semangat
11. Keluarga kelas Sore 1 Manajemen yang selalu berbagi ilmu dalam menyelesaikan studi

Akhirnya penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Penulis akhiri dengan mengucapkan Wa'alaikumsalam Warahmatullahi Wabarakatuh.

Tanjungpinang, Februari 2019

Penulis

SRI OVIANA

14612104

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Masalah	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1 Kegunaan Ilmu Manajemen	7
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	11
2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia	12
2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.5 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.2 Komitmen Organisasi	20
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	20
2.2.2 Bentuk Komitmen Organisasi	21
2.2.3 Jenis Komitmen	22
2.2.4 Proses Terjadinya Komitmen Organisasi	26
2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	33
2.2.6 Indikator Komitmen Organisasi	35
2.2.7 Pengukuran Komitmen Organisasi.....	37
2.2.8 Dampak Komitmen Organisasi	39
2.3 Kerangka Pemikiran	40
2.4 Penelitian Terdahulu.....	42

2.4.1 Penelitian Dalam Negeri.....	42
2.4.2 Penelitian Luar Negeri.....	43

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	45
3.2 Jenis Data	46
3.2.1 Data Primer.....	46
3.2.2 Data Sekunder	47
3.3 Teknik Pengumpulan Data	47
3.3.1 Metode Wawancara	48
3.3.2 Metode Observasi.....	48
3.3.3 Metode Dokumentasi.....	48
3.4 Teknik Populasi dan Sampel	49
3.4.1 Populasi	49
3.4.2 Sampel	49
3.5 Definisi Operasional Variabel	51
3.6 Teknik Pengolahan Data	52
3.7 Teknik Analisis Data.....	53
3.7.1 Data Reduction	53
3.7.2 Data Display	54
3.7.3 Conclusion Drawing/ Verification.....	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	56
4.1.1 Sejahtera BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang TPI.....	56
4.1.2 Visi Dan Misi BPJS Ketenagakerjaan.....	58
4.1.3 Tugas pokok Dan fungsinya.....	60
4.2 Analisis Deskriptif.....	66
4.2.1 Karakteristik Responden.....	66
4.3 Analisis Hasil Penelitian.....	68
4.3.1 Komitmen Afektif.....	68
4.3.2 Komitmen Berkelanjutan.....	77
4.3.3 Komitmen Normatif	82
4.4 Pembahasan	88

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	90
5.2 Saran.....	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Table	Judul	Halaman
Table 1.1	Data Karyawan BPJS Ketenagakerjaa Kantor CabangTanjungpinang	4
Table 2.1	Faktor-faktorPembentukKomitmenOrganisas	21
Tabel 2.2	Proses TerjadinyaKomitmenOrganisasi	31
Tabel3.1	SampelPenelitian	50
Tabel 3.2	DefinisiOperasionalVariabel	51
Tabel4.1	JenisKelamin	66
Tabel4.2	Usiainforman	67
Tabel4.3	Tingkat Pendidikan	67
Tabel4.4	JabatanInforman	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar Judul Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	41
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pedoman Wawancara

Lampiran 2 : Hasil Wawancara

Lampiran 3 : Hasil Observasi

Lampiran 4 : Dokumentasi

Lampiran 5 : Surat Selesai Penelitian

Lampiran 6 : Plagiarisme

ABSTRAK

ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN BADAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG TANJUNGPINANG

Sri Oviana, 14612104. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
Srioviana101@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apa yang menjadi komitmen organisasi pada karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Tanjungpinang. Penelitian ini juga bertujuan menganalisis komitmen organisasi pada karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Tanjungpinang berdasarkan teori-teori Komitmen organisasi dari Sopiah.

Penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari hasil wawancara kepada 6 orang narasumber, observasi pada tanggal 26 November 2018, serta dokumentasi penelitian. Penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang berasal dari dokumen perusahaan yang semuanya berjumlah 5 data. Teknik analisis data digunakan adalah teknik Kualitatif yang meliputi proses pengumpulan data, reduksi data, penampilan data dan penarikan kesimpulan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa teori Komitmen Organisasi yang sesuai dengan keadaan sebenarnya adalah teori Komitmen Organisasi dari Sopiah (2008) berdasarkan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi pada karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Tanjungpinang sudah baik. Hal ini dilihat berdasarkan teori Sopiah (2008) terdapat 3 indikator yang mempengaruhi suatu komitmen organisasi.

Kata Kunci :KomitmenOrganisasi

Dosen Pembimbing1 :Satriadi, S. Ap., M.Sc.

Dosen Pembimbing2 :Surya Kusumah S,Si M.Eng

ABSTRACT

ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN EMPLOYEE BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG TANJUNGPINANG

*Sri Oviana, 14612104. Management. STIE DevelopmentTanjungpinang
Srioviana101@gmail.com*

The purpose of this study is to find out what is the organizational commitment of employees of the Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Tanjungpinang. This study also aims to analyze organizational commitment to employees of the Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Tanjungpinang based on theories of organizational commitment from Sopiah.

This study uses primary data obtained from interviews with 6 informants, observations on November 26, 2018, and research documentation. This study also uses secondary data derived from company documents, all of which are 5 data. Data analysis techniques used are qualitative techniques which include the process of data collection, data reduction, data appearance and drawing conclusions.

The results of data analysis show that the theory of Organizational Commitment in accordance with the actual situation is the theory of Organizational Commitment from Sopiah (2008) based on the results of research that organizational commitment to employees of the Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Tanjungpinang is good. This is seen based on the Sopiahtheory (2008), there are 3 indicators that influence an organizational commitment to employees, namely affective commitment, ongoing commitment and normative commitment. From these 3 indicators it can be said that organizational commitment to employees is good. As evidenced by indicators of affective commitment, employees work professionally and responsibly.

Keywords: Organizational Commitment

Advisor 1 :Satriadi, S. Ap., M.Sc.

Advisor 2 :Surya Kusumah S,Si M.Eng

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi ke efektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi. Maka dari itu, organisasi memiliki keharusan untuk memelihara sumber daya tersebut dengan cara memperhatikan kinerja karyawan. Persaingan usaha yang sangat ketat dan adanya persaingan dalam merekrut sumber daya manusia terbaik dan profesional menyebabkan sumber daya manusia senantiasa menempati kedudukan yang semakin penting dalam perusahaan. (Mutia edwy, 2016)

Suksesnya suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi itu untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan strategik yang mempengaruhi kehidupan organisasi. Organisasi yang terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi akan dapat tumbuh dan kembang. Sebaliknya jika organisasi tidak dapat beradaptasi maka akan mengalami kemunduran, oleh karena itu sangat perlu bagi organisasi untuk memahami perubahan tersebut menuntut adanya perubahan para tenaga di dalam mengelola organisasi. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan afesiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebaskan kepada seorang karyawan.

Sumber Daya Manusia seringkali disebutkan sebagai kekayaan yang paling berharga dari suatu organisasi, dan segala keberhasilan atau kegagalannya banyak dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia. Hal ini dikarenakan

sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam suatu organisasi, pemerintah, maupun swasta dalam usaha pembinaan, perbaikan dan meningkatkan mutu sumber daya yang dimilikinya.

Membangun komitmen organisasi seharusnya menjadi aspek penting yang diperlukan oleh lingkungan bisnis krena dengan adanya komitmen organisasi karyawan, maka karyawan tersebut akan memiliki kedekatan terhadap organisasi yang direfleksikan dalam bentuk kekuatan, keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi.

Komitmen organisasi dapat diartikan bahwa tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak pada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para manajer kepada bawahan berusaha keras mencapai tujuan organisasi. Kecukupan anggaran tidak hanya secara langsung meningkatkan prestasi kerja, tetapi juga tidak secara langsung (moderasi) melalui komitmen organisasi.

Komitmen yang tinggi akan menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi lebih baik. Komitmen organisasi yang rendah membuat individu lebih untuk berbuat pada kepentingan pribadinya.

Komitmen organisasi mencerminkan tingkatan di mana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Itu berarti, cerminan komitmen organisasi karyawan pada Badan Penyelenggaraan Jaminan

Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Tanjungpinang dapat dilihat ketika mereka terikat dengan tujuan-tujuan organisasi dan mempertahankan keanggotaan pada organisasi tersebut.

Menurut Meyer dan Allen dalam buku (Sopiah Dr, 2008), komitmen organisasi terdiri atas tiga komponen terpisah yang saling berhubungan, yaitu komitmen afektif berarti emosional pegawai melekat pada identitas pegawai dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektik yang kuat akan terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya. Komitmen normatif menunjukkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa harus tetap berada diperusahaan. Sementara komitmen berkelanjutan adalah keadaan akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Pegawai yang hubungannya dengan perusahaan didasarkan pada komitmen berkelanjutan tetap bekerja karena mereka harus bekerja.

Karyawan yang dapat melaksanakan tanggung jawabnya adalah karyawan yang sangat di butuhkan oleh semua organisasi. dimana tugas yang diberikan oleh atasan dapat diselesaikan oleh karyawan dengan ketentuan oleh perusahaan. Sehingga karyawan harus menyelesaikan pekerjaanya tepat waktu meski pun karyawan tersebut harus bekerja melewati jam kerja yang ditentukan.

Objek pada penelitian ini adalah Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Tanjungpinang yang beralamat di jalan Engku Putri No.3 Tanjungpinang yang merupakan perusahaan yang

berbadanhukum dan bergerak dibidang jaminan sosiaol bagi para pekerja yang ada diindonesia.

Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan yang berdiri pada tahun 1977. Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan sebelumnya bernama Jamsostek. Namun sesuai UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 1 januari 2014.

Organisasi yang begerak dibidang pelayanan Jaminan Sosial ini menuntut karyawannya untuk dapat bekerja secara maksimal agar pelayan yang diberikan kepada nasabahnya dapat membuat nasabah merasa puas. Berikut adalah data karyawan Kantor Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Tanjungpinang.

Tabel 1.1

**Data Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang
Tanjungpinang**

No	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan
1	Rini Suryani	P	Kepala Kantor Cabang
2	Afrial	L	Penata Madya Administrasi dan Pemasaran
3	Andi Agung Permana	L	Penata Madya TI
4	Bagus Pubro Raharjo	L	Penata Madya Keuangan
5	Bambang Mirwanto	L	Penata Madya Pelayanan dan Umum
6	Arya Pranapartha	L	Kepala Bidang Umum dan SDM
7	Erick Yulanda Putra	L	Marketing Officer 5

8	Giardi Utama	L	Sekretaris
9	Hardiyanti Utami	P	Coustomer Service
10	Hikmahtul Hadi	L	Relationship Officer
11	Iwan Kurniawan	L	Kepala Bidang Pemasaran
12	Jamat	L	Penata Madya Umum dan Kearsipan
13	Janri Sinaga	L	Penata Madya Pemasaran Keuangan dan TI
14	Mesralena	P	Kepala Bidang Pelayanan
15	Meta Oktarina	P	Manajer Kasus Kecelakaan Kerja dan PAK
16	Muhammad Afdhal	L	Kepala Cabang Natuna
17	Nanang Zainuddin	L	Relationship Officer 3
18	Nicko Alfiansah	L	Petugas Pengawasan dan Pemeriksa Cabang
19	Putri Ariestia Wulandari	P	Penata Madya SDM
20	Rahmi Rahimadhona	P	Penata Madya Pelayanan
21	Ranti Fitri Anwar	P	Penata Madya Administrasi Pemasaran
22	Rifki Haromain	L	Kepala Bidang Keuangan
23	Rina Oktaniata Sitio	P	Coutomer service
24	Syahrial	L	Relationship Officer 5
25	Tunggul Sihotang	L	Petugas Pengawasan dan Pemeriksaan Cabang
26	Yori Pratama	L	Relationship Officer 5
27	Yuli Anggorowati	P	Marketing Officer 4
28	Zelwia Tiasmitha	P	Relationship Officer 5
29	Raden Ayu Maya Oktarina	P	Penata Madya Pemasaran

30	Hendrik Pramana Putra	L	Penata Madya Administrasi Pemasaran
31	Nugraha Eka Prayudha Alamsyah	L	Penata Madya Pemasaran BPU
32	M Rifqi Nanda Pratama	L	PMAP BPU

Sumber: Data karyawan tahun 2018

Komitmen organisasi pada diri karyawan sangat di penting karena akan membantu semangat kerja dan tanggung jawabnya. Untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan sehingga karyawan BPJS Ketenagakerjaan Tanjungpinang sering kali bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan pemerintah yaitu 8 jam sehari dan harus bekerja lagi besok harinya, maka dari itu jam istirahat yang dibutuhkan menjadi berkurang, sedangkan karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Tanjungpinang 50% banyak bekerja dilapangan dan bertemu dengan nasabah dan melakukan promosi kepada masyarakat dan perusahaan yang ad di tanjungpinang dan daerah sekitar, kegiatan yang dilakukan di luar kantor membutuhkan kinerja yang sangat baik dan 30% karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Tanjungpinang bekerja tidak sesuai dengan pendidikan yang karyawan tersebut miliki, sehingga untuk dapat bekerja yang sangat baik di butuhkan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini peneliti telah melakukan observasi dan wawancara singkat kepada beberapa nasabah dan hasilnya pelayanan yang diberikan sangat baik. Bukti lainya peneliti juga melakukan observasi pada rekap absen 3 bulan terakhir, dan dapat di simpulkan bahwa karyawan BPJS Ketenagakerjaan Tanjungpinang selalu hadir sebelum jam kerja dan selalu masuk kerja terkecuali sakit dan dinas luar kota.

Berdasarkan uraian sebelumnya, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “ **ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWANBADAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG TANJUNGPINANG** ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini akan menganalisis komitmen organisasi karyawan diBadan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Tanjungpinang. Sehingga dalam penelitian ini rumusan masalahnya yakni Bagaimana komitmen organisasi pada karyawan kantor badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) ketenagakerjaan cabang tanjungpinang ?

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis yang mengadakan penelitian bertujuan untuk mengetahui komitmen organisasi pada karyawan kantor badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) ketenagakerjaan cabang tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmu Manajemen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang bagaimana untuk pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjungpinang untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi terhadap karyawan.

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi hal yang serupa

b. Bagi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Tanjungpinang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak yang terkait dalam penelitian yang berlangsung, terutama bagi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjungpinang mengenai komitmen organisasi terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja yang sesuai dengan ketentuan perusahaan.

c. Bagi Kampus

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Pada BAB ini disajikan Latar Belakang, Permasalahan, Perumusan masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian dan Sistematika Penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada BAB ini disajikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan fakta atau kasus yang sedang dibahas. Disamping itu juga dapat disajikan mengenai berbagai asas atau pendapat yang berhubungan dan benar-benar bermanfaat sebagai bahan untuk melakukan analisis terhadap fakta atau kasus yang sedang diteliti pada BAB IV.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menyajikan secara sederhana langkah-langkah penelitian yang dilakukan. Dalam BAB ini diketengahkan antara lain. Metode pendekatan Masalah, Spesifikasi Penelitian, Populasi dan Metode Penerapan Sampel, Metode Pengumpulan Data dan Metode Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam BAB ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka pemikiran atau kerangka analisis yang dituangkan dalam BAB II sehingga jelas bagaimana data hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan pembahasan dalam kerangka pemikiran yang telah dikemukakan terdahulu. Apakah terarah pada pengujian kerangka pemikiran dan penjelasan kontekstual masalah yang menjadi permasalahan dan tujuan pembahasan bersangkutan.

BAB V PENUTUP

BAB ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai dari masing-masing BAB sebelumnya. Tersusun atas kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Kata manajemen bersumber dari bahasa Inggris yaitu “*manage*” yang memiliki arti mengelola, mengendalikan, mengusahakan, dan memimpin. Pengertian manajemen pada umumnya dapat didefinisikan sebagai sekumpulan proses untuk meraih tujuan pada organisasi melalui kerja bersama dan bekerja sama dengan sumber daya yang dipunyai organisasi.

Banyak sumber mengenai istilah manajemen secara *etimologis*, diantaranya istilah manajemen berasal dari bahasa Latin *manus* yang berarti “tangan” dalam bahasa Prancis *management* yang berarti “seni melaksanakan dan mengatur”, sedangkan dalam bahasa Inggris istilah manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Pengaturan yang dilakukan melalui proses aktivitas dan diatur berdasarkan urutan dan fungsinya yang dinamakan Manajemen. Jadi Manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan keinginan yang hendak dicapai atau yang diinginkan oleh sebuah organisasi, baik organisasi bisnis, organisasi sosial, organisasi pemerintahan dan sebagainya. Agar lebih jelas ada beberapa pendapat Manajemen dari para ahli.

Andrew F. Sikula (1981) dalam buku (Efendi, 2014) menguraikan manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas yang perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap

organisasi dengan tujuan untuk mengoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan menghasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Dalam rangka persaingan ini organisasi/ perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Semula SDM merupakan terjemahan dari “*human resources*” namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*man power*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya)

Sumber daya manusia merupakan salah satu-satunya sumber daya manusia yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Werther dan Davis dalam buku (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya manusia adalah kontribusi terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadap gilirannya yang akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Dengan berpegang pada definisi tersebut diatas kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari

kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi.

2.1.3 Pengertian Manajemen SDM

Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *Human Resource*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyertakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resource management* (Manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Menurut Simamora (1997) dalam buku (Sutrisno, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberi balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler (1997) dalam buku (Sutrisno, 2016), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

Sementara itu, Schuler, *et al.* (1992) dalam buku (Sutrisno, 2016) mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia sangat

penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut (Sutrisno, 2016) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja puas akan pekerjaannya. Menurut Umar (1999) dalam buku (Sutrisno, 2016) dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu:

1. Fungsi Manajerial: Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
2. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Drs. Malayu S.P Hasibuan (Hasibuan, 2014) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Edwin B. Flippo Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan

maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat dalam buku (Hasibuan, 2014).

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut (Sutrisno, 2016) :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan mempekirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini bertujuan menetapkan program keorganisasian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu mencapai tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan kepemimpinannya akan memberi pengarahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugas dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/ atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai

dengan prestasi kerja sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, akan tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pkerjaannya.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpendoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan

karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dapat sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah terwujudnya tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.5 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial Dalam Samsudin (2006: 30)

Manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial merupakan sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Perusahaan merupakan bagian integral dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan oleh masyarakat.

2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional merupakan sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi. Divisi sumber

daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efektif dan efisien.
- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan efektivitas organisasi tergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus

mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

4) Tujuan Individual

Tujuan individual merupakan tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antartujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan dapat memuaskan kebutuhan karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai.

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Mathis dan Jacson dalam buku(Sopiah Dr, 2008)memberikan definisi “*Organizational Commitment is the degrrr to which employess in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*” komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atai tidak akan meninggalkan organisasi. Modway menyebutkan komitmen kerja sebagai istilah lain komitmen organisasi.

Menurut Spector dalam buku(Sopiah Dr, 2008) menyebutkan dua perbedaan konsepsi tentang komitmen organisasi, yaitu sebagai pendekatan pertukarana (*Exchange Approach*), dimana komitmen pada organisasi sangat ditentukan oleh pertukaran kontribusi yang dapat diberikan organisasi terhadap

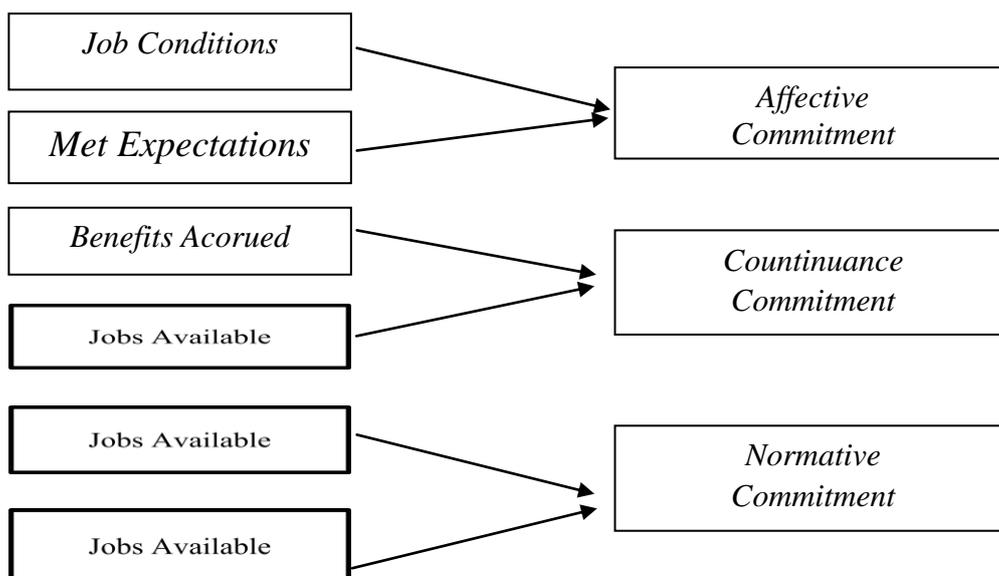
anggota dan sebaliknya, sehingga semakin besar kesesuaian pertukaran yang didalam pandangan anggota maka semakin besar pula komitmen mereka pada organisasi, pendekatan psikologis, dimana pendekatan ini lebih menekankan orientasi yang bersifat aktif dan positif dari anggota terhadap organisasi tempat kerja yang akan menghubungkan dan mengaitkan keadaan seseorang dengan organisasi.

2.2.2 Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Spector dalam buku (Sopiah Dr, 2008) menggambarkan bentuk-bentuk komitmen organisasional serta factor-faktor yang membentuknya sebagai berikut:

Gambar 2.1

Faktor-faktor Pembentuk komitmen organisasional



Keterangan :  bermakna sebagai faktor yang membentuk

Sumber : Menurut Spector buku (Sopiah Dr, 2008)

Menurut Kanter dalam buku (Sopiah Dr, 2008) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen Berkesinambungan (*Continuance Commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau dan berorientasi pada organisasi.
2. Komitmen Terpadu (*Cohesion Commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan social dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen Terkontrol (*Control Commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkan. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

2.2.3 Jenis Komitmen

Menurut Dick Richard (2004) dalam buku (Kaswan, 2015), ada empat jenis komitmen (politik, intelektual, dan spritual), tetapi yang penting ada tiga yaitu komitmen intelektual, emosional, dan spritual. Untuk mengembangkan komitmen para pemain anda harus memiliki 10 kompetensi yang memiliki 4

kompetensi untuk membangkitkan komitmen intelektual, 3 kompetensi untuk komitmen emosional, dan 3 kompetensi untuk komitmen spiritual.

1. komitmen Intelektual

Tujuan komitmen intelektual ini meyakinkan orang. Memastikan bahwa mereka memahami tujuan yang mereka diminta untuk didukung dengan alasan-alasannya. Untuk memenangkan komitmen intelektual, kompetensi yang dibutuhkan:

a. Wawasan

Mempersepsikan apa yang ada dengan cara baru. Wawasan adalah persepsi mengenai sejumlah keadaan yang kompleks yang lebih dalam dan lebih jelas dari pada apa pun persepsi yang berkembang pada saat itu. Wawasan sering datang secara tiba-tiba. Bagi pemimpin, wawasan sering kali tentang kebutuhan atau aspirasi sekelompok orang.

b. Visi

Menciptakan gambaran ideal tentang identitas dan masa depan. Visi menyatakan komitmen untuk bekerja mencapai keadaan ideal. Visi melayani para pemain sebagai alat penilai, dan sebagai gambaran mengenai kemana akan mereka tuju bersama-sama. Visi juga menantang para pemain tim untuk mempertimbangkan siapa mereka dan ingin menjadi apa.

c. Bercerita

Menyajikan dan mewujudkan visi dengan cara yang tidak biasa dilupakan. cerita pemimpin berisi visi, alasan visi tersebut, dan gagasan mengenai apa yang harus dilakukan agar bisa mencapai visi tersebut. Presentasi seluruh cerita harus meyakinkan dan menginspirasi. Pemimpin merupakan bagian cerita dan harus menjalani pembicaraannya dan menjadi cerita itu sendiri. Harus ada konsistensi tentang kepemimpinan siapa dia, apa yang dia lakukan, dan apa yang ia katakan. Cerita dan orang saling mendukung.

d. **Momobilitas**

Mentrasformasi energi menjadi tindakan yang berkomitmen. Cerita yang disampaikan dengan baik menciptakan energi manusiawi. Pemimpin memiliki tiga peran dalam mentransformasi energi tersebut menjadi tindakan: mendaftar orang, mendidik mereka, dan membantu mereka mempersempit tantangan yang luas yang dijelaskan dalam cerita menjadi tindakan yang mereka dapat dan akan mereka lakukan.

2. Komitmen Emosi

Tujuan komitmen emosi adalah menggerakkan orang yaitu meningkatkan motivasi bertindak atas dasar tujuan yang mereka di minta untuk didukung. Untuk memenangkan komitmen emosi dari pemain tim, dibutuhkan kompetensi:

a. **Kesadaran Diri**

Ketajaman terhadap pengalaman dan reaksi internal. Emosi, motivasi, dan isu-isu panas, kekuatan dan kelemahan, gaya, nilai, kecenderungan yang berasal dari asal-usul dan pengalaman hidup

semuanya mempengaruhi usaha kepemimpinan. Karena diri pemimpin merupakan alat yang paling ampuh, langkah baiknya mengetahui pribadi itu dengan baik.

b. *Engagement*/keterikatan emosi

Menciptakan *flow* perasaan produktif antara pemimpin dengan pemain tim, dan antara pemain tim. *Engagement*/ keterikatan emosi sangat bergantung pada empati pemimpin merasakan dan menghargai perasaan orang lain. Seorang pemimpin mengetahui pemimpin itu bersikap empati ketika di merasa didengar dan dikuatkan, tidak selalu setuju, tetapi dipahami diterima.

c. Meningkatkan Harapan

Mendorong perasaan bahwa sesuatu yang dikehendaki itu mungkin dan cenderung terjadi. Kemampuan pemimpin mengembangkan harapan tergantung pada optimisme; tendensi mempercayai bahwa yang benar akan jaya, yang baik/ benar akan mengalahkan yang buruk/jahat, bahwa harapan merupakan responden yang tepat terhadap tantangan-tantangan sulit. Kemampuan menanamkan harapan melalui optimisme merupakan tugas utama pemimpin.

3. Komitmen Spiritual

Tujuan komitmen ini adalah mengikat orang. Yaitu menarik mereka dengan pemahaman tujuan atau panggilan yang lebih tinggi. Untuk memenangkan komitmen spiritual dari pemain tim, dibutuhkan kompetensi:

a. Memberikan Makna

Menarik hubungan dari wawasan, visi, dan cerita pemimpin kepada makna dan tujuan yang lebih tinggi. Dengan memberi makna terhadap wawasan, visi, dan cerita pemimpin membantu para pemain tim sampai kepada kematangan manusiawi seluruhnya melalui bentuk kehidupan individu yang beragam.

b. Melaksanakan Kepercayaan

Menerjemahkan kepercayaan dan prinsip-prinsip ke dalam aktivitas kepemimpinan, bukan sebagai pernyataan religius, tetapi sebagai usaha kepemimpinan yang baik untuk memenangkan komitmen

c. Memusatkan

Disiplin yang menyatukan daripada menghapuskan. Dalam kontak kepemimpinan dengan para pengikut/pemain, pikiran, emosi dan spiritual disatukan ketika mereka muncul. Pemutusan merupakan kompetensi yang dengan cara itu pemimpin membawa semua kompetensi lain sebagai kesatuan utuh.

2.2.4 Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Bashaw dan Grant (dalam Armstrong, 1994) dalam buku (Sopiah Dr, 2008) menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses kesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi.

Gary Dessler (1995) dalam buku (Sopiah Dr, 2008) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangunkan komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. *Make It Charismatic*

menjadikan visi dan misi organisasi sebagai sebuah yang karismatik, sesuatu yang menjadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.

2. *Build The Tradition*

segala sesuatu yang baik di organisasi dijadikan sebagai suatu tradisi yang secara terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.

3. *Have Comprehensive Grievance Procedures*

Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.

4. *Provide Extensive Two-way Communication*

Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.

5. *Create A Sense Of Community*

Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu community dimana didalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dll.

6. *Build value-Based Homogeneity*

Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja tanpa ada diskriminasi.

7. *Share and Share Alike*

Sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penempilan fisik, dll.

8. *Emphasize Barnraising Cross-utilization, and teamwork*

Organisasi sebagai suatu community harus berkerjasama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi .misalnya perlu adanya rotasi sehingga orang yang berkerja di “tempat basah” perlu juga ditempatkan di “ tempat yang kering”. Semua anggota organisasi merupakan suatu tim kerja. Semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi tersebut.

9. *Get Together*

Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota prganisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin dalam event rekreasibersama keluarga, pertandingan olahraga, seni, dll, yang melibatkan oleh semua anggota organisasi dan keluarganya.

10. *Support Employee Development*

Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karier karyawan dalam jangka panjang.

11. *Commit To Actualizing*

Setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualkan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing.

12. *Provide First-year Job Challenge*

Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, kebutuhannya. berikan bantuan yang kongret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang memiliki nya dan mewujudkan impiannya. Jika pada tahap-tahap awal karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasi maka karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pada tahap-tahap berikutnya.

13. *Enrich And Empower*

Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan. Misalnya dengan rotasi kerja, memberikan tantangan dengan memberikan tugas, kewajiban dan otoritas tambahan, dll.

14. *Promote From Within*

Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak internal perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar perusahaan.

15. *Provide Developmental Activities*

Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal itu akan memotivasi

karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya, juga jabatannya.

16. *The Question Of Employee Security*

Bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya. Misalnya, karyawan merasa aman karena perusahaan membuat kebijakan memberikan kesempatan karyawan bekerja selama usia produktif. Dia akan merasa aman dan tidak takut akan ada pemutusan hubungan kerja. Dia merasa aman karena keselamatan kerja diperhatikan perusahaan.

17. *Commit To People-first Values*

Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi. Dengan demikian karyawan akan mempunyai persepsi yang positif terhadap organisasi.

18. *Put In Writing*

Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah, strategi, dll. Organisasi sebaiknya dalam bentuk tulisan, bukan sekedar bahasa lisan.

19. *Hire "Right-Kind" Managers*

Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan, disiplin, dll pada bawahan, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap perilaku sehari-hari.

20. *Walk The Talk*

Tindakan jauh lebih efektif sekedar kata-kata. Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata atau berbicara.

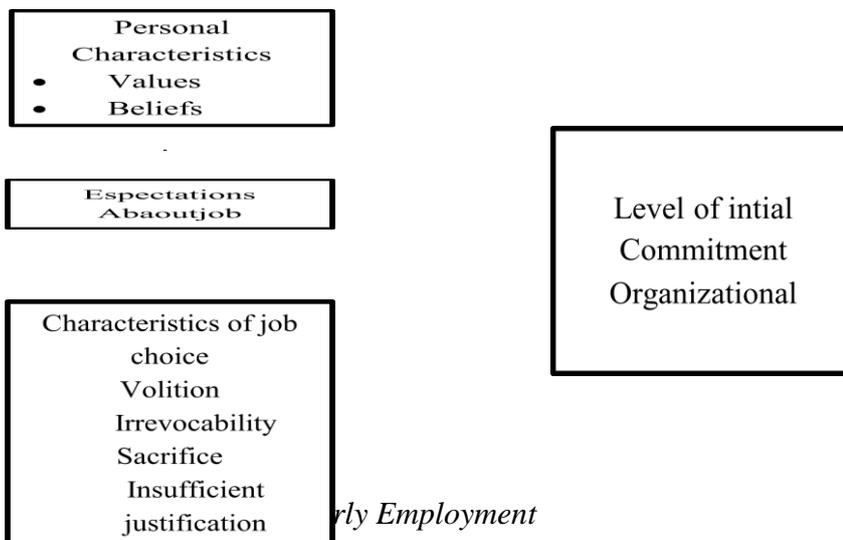
Mowday Et.al. (dalam Minner, 1997) dalam buku (Sopiah Dr, 2008) mengemukakan bahwa faktor-faktor pembentuk komitmen organisasional akan berbeda bagi karyawan yang baru bekerja, setelah menjalani masa kerja yang cukup lama, serta bagi karyawan yang bekerja dalam tahap yang lama yang menganggap perusahaan atau organisasi tersebut sudah menjadi bagian dalam hidupnya.

Minner (1997) dalam buku (Sopiah Dr, 2008) secara rinci menjelaskan proses terjadinya komitmen organisasional, yaitu sebagai berikut:

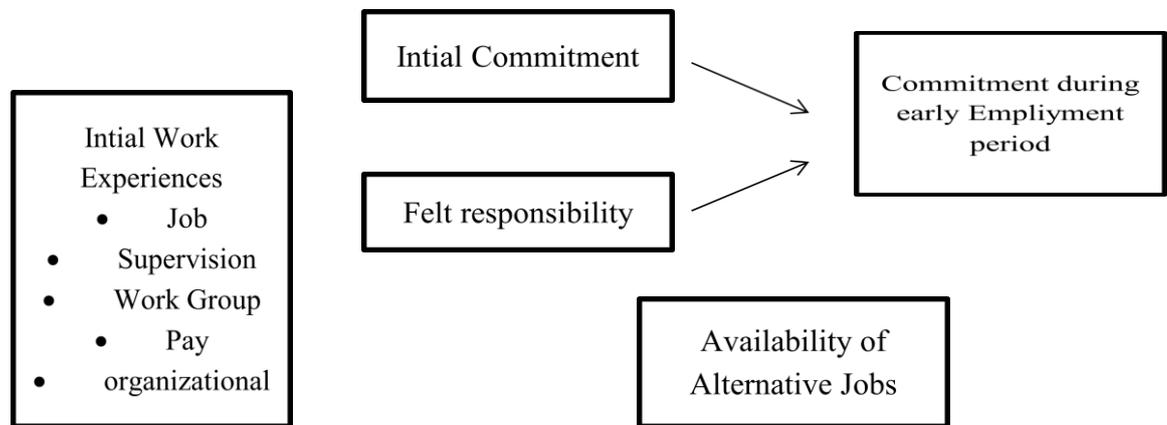
Tabel 2.2

Proses terjadinya komitmen organisasional

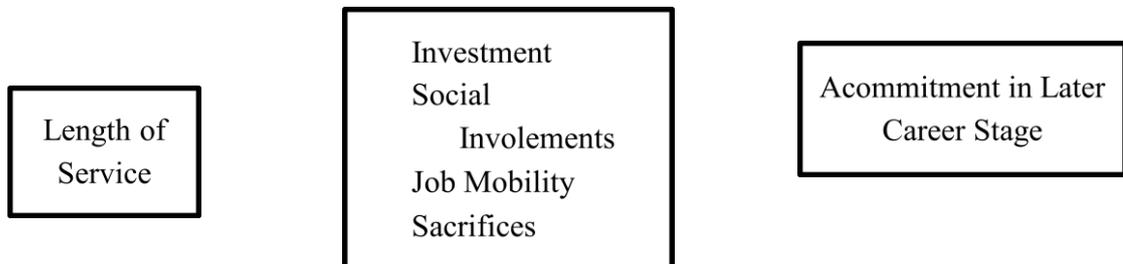
1. *Initial Commitment*



2.



3. *Commitmen During Later career*



Sumber: Minner dalam buku (Sopiah Dr, 2008)

Gambar 2.2 menjelaskan bahwa proses terjadinya komitmen karyawan pada organisasi berbeda. Pada fase awal (*intial commitment*), faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah:

1. Karakteristik individu
2. Harapan-harapan karyawan pada organisasi, dan
3. Karakteristik pekerjaan.

Fase kedua disebut sebagai *Commitment During Early Employment*, fase kedua ini factor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional adalah pengalaman kerja tahap awal yang dirasakan seorang karyawan bekerja, bagaimana bekerja, bagaimana system penggajian dan bagaimana hubungan karyawan dengan teman sejawat atau hubungannya dengan pimpinanny. Semua

factor ini dapat membentuk komitmen awal dan tanggung jawab karyawan pada perusahaan.

Tahap terakhir adalah *Commitmen During Later Career*. Factor yang berpengaruh pada fase ketiga ini berkaitan dengan investasi, mobalitas kerja, hubungan social yang di cipta di organisasi, dan pengalaman-pengalaman selama seorang karyawan berkerja.

2.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, komitment organisasi pada karyawan tidak begitu saja terjadi tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Tinggi rendahnya komitmen organisasi seorang karyawan tentu ada faktor yang mempengaruhinya, Stum (1998) dalam buku (Sopiah Dr, 2008)mengemukakan ada 5 faktor yang mempengaruhi terhadap komitmen organisasi.

1. Budaya keterbukaan, perusahaan dan karyawan harus saling mendukung dan terbuka dalam urusan pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja.
2. Kepuasan, perusahaan harus dapat memenuhi segala kebutuhan dalam bekerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan.
3. Kesempatan personal untuk berkembang, karyawan harus mempunyai keinginan dan kemauan untuk mengembangkan dirinya dengan

memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan karir maupun pendidikan yang diberikan oleh perusahaan.

4. Disiplin, karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal.
5. Penghargaan kerja yang sesuai, perusahaan harus memberikan penghargaan yang sesuai terhadap kinerja yang berhasil karyawan, agar karyawan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

Faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi menurut Menne dalam (Sopiah Dr, 2008) yaitu:

1. Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, Pengalaman kerja dan Kepribadian.
2. Karakteristik Bekerja, misalnya lingkup jabatan tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik Struktur, misalnya besar kecilnya organisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman Kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Steers dan Poter dalam buku (Sopiah Dr, 2008) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal yang *meliputi job expectation, psychological contract, job choice factor*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi, *meliputi intial works experiances, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggungjawab.
3. *Non-orgazitational factors*, yang meliputi *availabilityof alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya

Akhirnya dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yng mempengaruhi komitmen organisasional adalah:

1. Faktor personal
2. Faktor organisasional, dan
3. Faktor yang bukan dari dalam organisasional.

2.2.6 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi menurut (Sopiah Dr, 2008)komitmen organisasi yaitu :

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi adalah Karyawan menerima tujuan yang ada di organisasi tersebut dan bersedia mengikuti nilai-nilai dan pelaturan yang ada di organisasi.

2. Keinginan untuk bekerja keras adalah Karyawan bertanggung jawab pada tugas yang diberikan oleh organisasi selesai tepat waktu dan dapat bekerja keras demi mencapai tujuan organisasi.
3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi adalah Karyawan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Hal ini di karenakan karyawan merasa nyaman bekerja di organisasi tersebut.

Menurut *Mathis* dan *Jacson* dalam buku (*Sopiah Dr, 2008*) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Keinginan Memelihara adalah keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Hal ini dilihat dari lama nya karyawan bekerja di organisasi tersebut.
- b. Loyalitas merupakan kesetiaan menjadi poin utama yang dapat di berikan karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas karyawan dapat juga dilihat dari seberapa lama dan banyaknya waktu yang dicurahkan karyawan untuk bekerja tanpa mengharapkan imbalan apapun dari karyawan.
- c. Kepedulian merupakan tingkat kepedulian yang di berikan pada perusahaan, hal ini dilihat saat perusahaan mengalami masalah yang besar.
- d. Rasa Kekeluargaan yaitu system kekeluargaan sesama karyawan dan pimpinan yang ada pada perusahaan tersebut.
- e. Kerjasama yaitu karyawan dapat saling membantu satu sama lain saat menyelesaikan pekerjaan agar selesai tepat waktu

2.2.7 Pengukuran Komitmen Organisasi

Mayer, Allen, dan Smith dalam buku (Sopiah Dr, 2008) mengemukakan bahwa ada tiga komponen organisasional yaitu :

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya kaitan emosional
2. *Countinuanance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan), muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif), timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan, karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Mowday et.al. (dalam Spector dan Wiley, 1998) dalam buku (Sopiah Dr, 2008) mengemmbangkan suatu skala yang disebut *self Report Scales* untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen, yaitu : (a)Penerimaan terhadap tujuan organisasi, (b) Keinginan untuk bekerja keras, dan (c)Hasrat untuk bertahann menjadi bagian dari organisasi, yaitu sebagai berikut:

Table 2.2.1 *Organizational Commitment Questionarre* dari Mowday et.al.

1	Saya merasa bahwa nilai-nilai yang saya anut sangat mirip dengan nilai-nilai yang ada pada organisasi
---	---

2	Saya merasa bangga apabila berkata pada orang lain bahwa saya menjadi bagian dari organisasi.
3	Saya hanya dapat bekerja dengan baik di organisasi yang lain asalkan tipe pekerjaannya sama dengan tipe pekerjaan yang ada di organisasi ini
4	Organisasi ini benar-benar memberikan inspirasi yang lebih baik bagi diri saya daalam mencapai prestasi kerja

(“Pengukuran Komitmen Organisasi”, RT Mowday. RM. Steers & LW Porter, 1979, Journal of Vocational Behavior dalam buku (Sopiah Dr, 2008)

Table 2.2.2 menjelaskan 6 item yang digunakan untuk mengukur komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

Table 2.2.2 *Skala organizational commitment dari Mayer at.al. (1993) dalam buku (Sopiah Dr, 2008)*

<i>Affective Commitment</i>	
1.	Saya akan senang sekali menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.
2.	Saya benar-benar merasakan bahwa seakan-akan masalah di organisasi ini adalah masalah saya
<i>Contiunance Commitmen</i>	
1.	Sekarang ini tetap bertahan menjadi anggota organisasi adalah sebuah hal yang perlu, sesuai dengan keinginan saya
2.	Sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini
<i>Normative Commitment</i>	
5.	Saya merasa tidak memiliki kewajiban untuk meninggalkan atasan saya saat ini.
6.	Saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan organisasi saya saat ini, bahkan bila hal itu menguntungkan

2.2.8 Dampak Komitmen Organisasional

Ditinjau dari sudut karyawan, komitmen karyawan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir karyawan itu sendiri. Whyte (dalam Newstrom, 1989) dalam buku (Sopiah Dr, 2008) membuat semacam jargon: "Loyalitas pada perusahaan maka perusahaan akan loyal pada anda." "Biggart & Hamilito (1984) dalam (Sopiah Dr, 2008) menambahkan bahwa pada umumnya organisasi akan memberi imbalan kepada karyawan atas pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi. sebaliknya, ditinjau dari segi perusahaan, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja (Steers, 1997) dalam buku (Sopiah Dr, 2008)

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

Menurut Hackett & Guinon (1995) dalam buku (Sopiah Dr, 2008), karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut, yaitu dia lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya menurun. Sedangkan menurut Carsten dan Spector (1987) dalam buku

(Sopiah Dr, 2008), dampak yang timbul adalah karyawan tersebut akan tetap tinggal dalam organisasi.

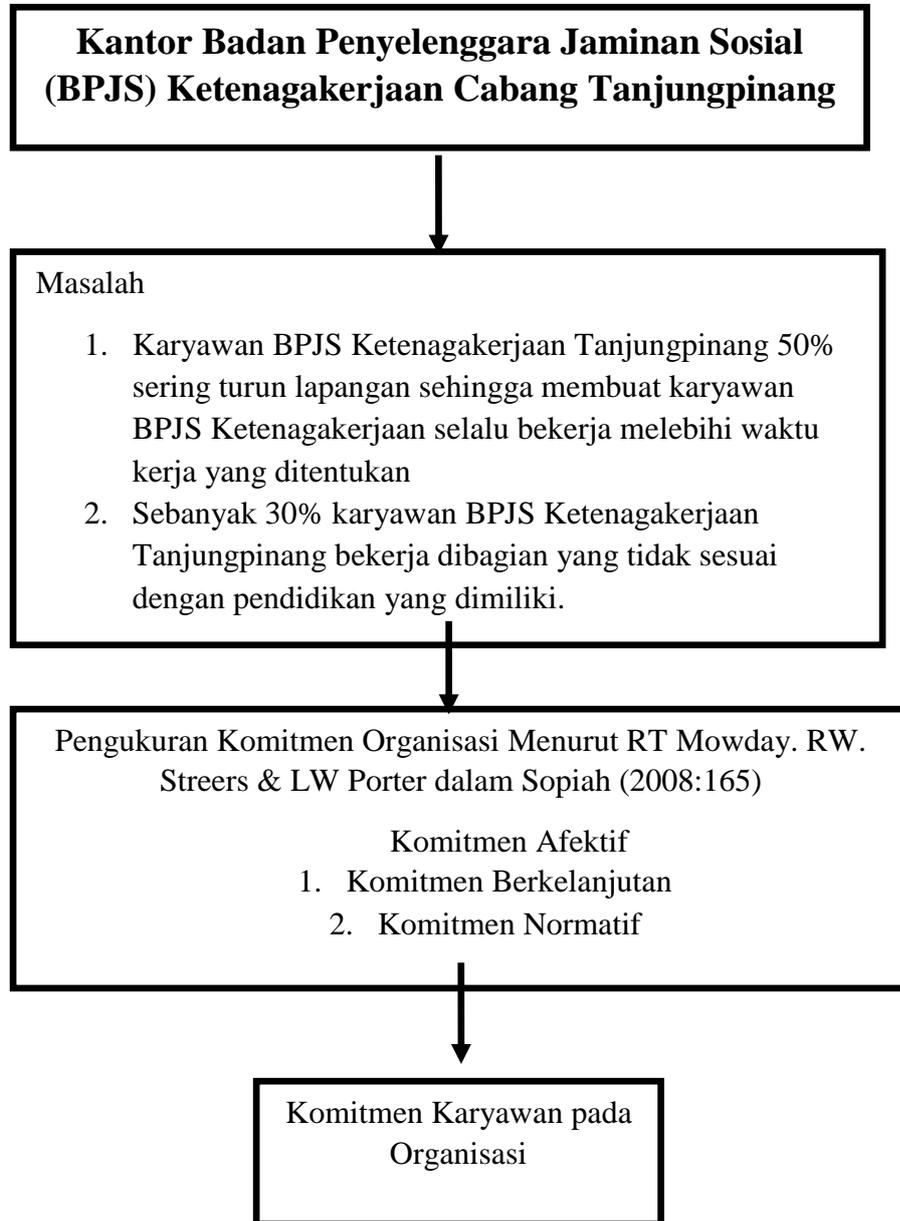
Dampak yang ditimbulkan menurut Mathieu dan Zajac (1990) dalam buku (Sopiah Dr, 2008) adalah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi. dampak dari komitmen karyawan terhadap *internal foci* seperti organisasi dan supervisor, dan *external union*, profesi, untuk hasil kerja (*work outcome*), misalnya kinerja, tingkat absensi, dan *turn over* telah dilakukan studi oleh Angel and Perry (1981); Becker, Evelent Gilbert (1996); Porter, Crampon, & Smith (1976) dan Wallace (1995) dalam buku (Sopiah Dr, 2008).

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam Penelitian ini terdiri dari satu variabel yaitu Komitmen organisasi, untuk mempermudah penelitian ini, maka berdasarkan teori yang didapat menurut (Sopiah Dr, 2008) untuk mengetahui komitmen organisasi pada diri karyawan. Dalam komitmen organisasi terdapat 3 pengukuran komitmen organisasi, yaitu komitmen Afektif, komitmen Berkelanjutan dan komitmen normatif. Dengan 3 pengukuran ini maka bisa didapatkan bagaimana komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan tersebut. Komitmen organisasi sangat di butuhkan pada setiap organisasi untuk menunjang kesuksesan organisasi tersebut, karena komitmen organisasi sangat berperan penting untuk perusahaan. Hasil penelitian yang telah diuraikan dapat dikemukakan alur pikir tentang Komitmen organisasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada skema gambar berikut.

Tabel 2.3

Kerangka Pemikiran



2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan judul skripsi saya adalah sebagai berikut:

2.4.1 Penelitian Dalam Negeri

Penelitian yang dilakukan oleh Arina Nurandini dan Eisha Lutaruva dengan judul “ *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMAS Jakarta)*” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap karyawankinerja di Perumnas Jakarta. Dan untuk mengetahui variabel mana yang mempengaruhi terutama antara 3 variabel yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan untuk kinerja karyawan di Jakarta Perumnas. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen, yaitu komitmen afektif, normatif, dan komitmen berkelanjutan, dengan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner didistribusikan ke 75 karyawan di Jakarta Perumnas. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel normatif komitmen memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawankinerja.

Penelitian ini dilakukan oleh (Marsoit et al., 2017) dengan judul “ *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia*”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah

menunjukkan bahwa variable pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara silmutan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia, variable penelitian berpebgaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia, Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia, Variabel Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia.

Penelitian ini dilakukan oleh(murty, aprilia, windy, dan hudiwinarsih, 2012) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Disurabaya)”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.Hasil dari penelitian ini adalah dalam menilai tinggirendahnya kinerja karyawan bagian akuntansi, dapat dilihat dari seberapa besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal.

2.4.2 Penelitian Luar Negeri

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan judul skripsi saya adalah sebagai berikut:

Penelitian ini dilakukan oleh Z.Ziauddin (2010) dengan judul “*The Impacts Of Organizational Commitment On Employee Job Performance*” Studi ini meneliti dampak dari Komitmen Organisasi pada kinerja pekerjaan karyawan dari sampel 153 karyawan sektor minyak dan gas publik dan swasta dan

sektor publik di Pakistan. Hasilnya mengungkapkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja kerja karyawan. Dalam analisis komparatif dari tiga dimensi komitmen organisasi, komitmen normatif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Selanjutnya, studi ini mengeksplorasi kinerja pekerjaan karyawan dengan empat variabel demografi, yang menghasilkan bahwa karyawan laki-laki memiliki kinerja tinggi dibandingkan dengan rekan-rekan perempuan mereka. Implikasi dan keterbatasan juga dibahas di bagian akhir makalah

Penelitian ini dilakukan oleh (Radosavljević, Čilerdžić, & Dragić, 2017) dengan judul “*Employee Organizational Commitmen*”. Metode yang digunakan adalah Metode Kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah Jenis kelamin, sebagai karakteristik responden, tidak menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik dengan dasar komitmen organisasi. Pengalaman bertahun-tahun dan tingkat pendidikan secara signifikan terkait dengan basis komitmen organisasi yang kontinu dan normatif, sementara bekerja di satu atau lebih organisasi dan evaluasi pribadi dari tingkat pemanfaatan kerja potensi hanya dihubungkan oleh satu basis komitmen organisasi. Dasar afektif dari komitmen menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik dengan hanya satu karakteristik yang diamati evaluasi pribadi terhadap pemanfaatan potensi kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

(Sugiyono, 2016) Menyatakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara trugulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan maknadari pada generalisasi. Dalam buku (Moleong, 2017) Lofland dan Lofland (1984) berpendapat jenis data dalam penelitian kualitatif ialah *kata-kata* dan *tindakan* selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Berkait dengan hal bagian ini jenis data didalam kata-kata dan tindakan sumber data tertulis, foto dan statistic.

Menurut (Sugiyono, 2016) Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian *naturalistic* karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*); disebut juga sebagai metode *etnographi*, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya; disebut sebagai metode kualitatif karena ada data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif.

Dalam penelitian kualitatif instrumennya yakni orang atau *human instrument*, yaitu penelitian itu sendiri. Untuk dapat menjadi instumen, maka peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehinggamampu

bertanya menganalisis, memotret dan mengkonstruksinsituasi yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna (Sugiyono, 2016).

Metode penelitian kualitatif menurut Creswell (2009) dalam buku (Gunawan, 2014) mengemukakan bahwa : pendekatan kualitatif adalah pendekatan membangun pernyataan pengetahuan berdasarkan perseptif-konstruksif (misalnya, makna-makna yang berasal dari pengalaman individu, nilai-nilai social dan sejarah dengan tujuan untuk membangun teori atau pola pengetahuan tertentu). Penelitian kualitatif ini juga digunakan untuk memperoleh data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna atau data sebenarnya. Penelitian kualitatif ini juga tidak semata-mata mencari kebenarannya, tetapi pemahaman penelitian terhadap apa yang diteliti.

Adapun penelitian yang digunakan yaitu kualitatif. Penelitian ini akan memberikan gambaran tentang fenomena yang terjadi mengenai komitmen organisasi pada karyawan.

3.2 Jenis Data

Data yang didapatkan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis data yakni:

3.2.1 Data Primer

Data Primer yaitu data yang penulis langsung peroleh dari sumber data primer, yaitu sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpulan data (Sugiyono, 2015). Data primer merupakan data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dipercaya, yakni subjek penelitian atau informasi yang berkenaan

dengan variable yang diteliti atau data yang diperoleh dari responden secara langsung. Data primer beberapa hasil wawancara langsung Direktur yang diwakili oleh Kepala Bidang Keuangan dan karyawan Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Tanjungpinang.

3.2.2 Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber data sekunder, yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Melainkan lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder terdiri dokumen-dokumen, struktur organisasi, deskripsi jabatan, dan lain-lain. Data sekunder bisa berupa data tambahan untuk penelitian yang berupa dokumen perusahaan, gambar dan rekaman dan lain-lain.

3.3. Teknik Pengumpul Data

Pengumpulan data adalah aktivitas yang menggunakan prosedur sistematis dan standart untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Metode pengumpul data adalah cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini peneliti memilih jenis penelitian kualitatif maka data yang didapatkan haruslah mendalam, jelas dan spesifik. Selanjutnya dijelaskan oleh (Sugiyono, 2016) dalam penelitian Kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak observasi berperan serta wawancara mendalam dan dokumentasi untuk membuktikan data yang didapat adalah data yang benar.

3.3.1 Metode Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpul data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden lebih mendalam responden nya sedikit/kecil(Sugiyono, 2016)

3.3.2 Metode Observasi

Menurut Hadi dalam (Sugiyono, 2016)observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologisdan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses-proses pengantaran dan ingatan.

Dalam metode observasi ini digunakan yang langsung berkenaan dengan perilaku manusia. Dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat mengamati bagaimana perilaku karyawan dalam bekerja, bagaimana semangat dalam kerjanya, bagaimana hubungan satu karyawan dengan karyawan yang lain, hubungan karyawan dengan supervisor dan pimpinan, keluhan dalam melaksanakan pekerjaannya dan lain-lain.

3.3.3 Metode Dokumentasi

Dalam penelitian ini menggunakan metode dokumentasi sebagai salah satu teknik pengumpul data. Metode dokumentasi disebut juga metode pengumpulan barang-barang dokumen, baik itu tertulis maupun dalam bentuk photo atau jejak digital yang diperoleh pada objek atau tempat penelitian. Dalam melaksanakan metode ini, peneliti mengumpulkan data-data keorganisasian seperti: Struktur Perusahaan, Program Kerja atau Kebijakan Perusahaan, Sejarah Perusahaan, Data

karyawan. Data-data perusahaan tersebut penulis kumpulkan sebagai penunjang informasi yang mungkin dapat mendukung hasil penelitian tentang kinerja karyawan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Tanjungpinang. Sebelum menggunakan dokumen-dokumen tersebut, peneliti akan memastikan dokumen yang digunakan tentunya yang telah mendapatkan izin publikasi dari perusahaan yang menjadi objek penelitian.

3.4 Teknik Populasi dan Sampel

Menurut(Sugiyono, 2016)menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, lebih lanjut dikatakan bahwa populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.

3.4.1 Populasi

(Sugiyono, 2016)Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Tanjungpinang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Sedangkan mengenai jumlah sampel yang akan diambil, penelitian menggunakan metode *purpose sampling*, sehingga sampel yang diambil memanglah narasumber yang dipercaya dapat menggambarkan mengenai permasalahan kinerja karyawan yang akan diteliti yaitu karyawan Kantor Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Tanjungpinang

Tabel 3.1 Sampel Penelitian

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Penata Madya Keuangan	1 orang
2.	Sekretaris	1 orang
3.	Petugas Pengawasan dan Pemeriksaan Cabang	2 orang
4.	Penata Madya SDM	1 orang
5	Penata Madya TI	1 orang
Jumlah		6 orang

Sumber : Struktur organisasi kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjungpinang (2018)

Menurut (Sugiyono, 2016)teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Ada 2 teknik sampling yaitu *Probability Sampling* dan *Non Probability Sampling*.*Probability* sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi tiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan teknik *non*

probability yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini berupa 6 responden dengan rincian sebagai berikut:

1. Kepala Bidang Keuangan 1 orang
2. Petugas dan pemeriksa cabang 2 orang
3. Sekretaris 1 orang
4. Peneta Madya SDM 1 orang
5. Penada Madya TI

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang ditangkap dalam konsep) tersebut secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkungan objek penelitian / objek yang diteliti. Definisi operasional variabel ini digunakan oleh peneliti sebagai indikator atau acuan dalam menggali informasi tentang fokus penelitian atau permasalahan yang sedang diteliti. Sehingga diharapkan dengan adanya definisi konsep atau operasional variabel penelitian lebih terfokus.

Untuk mengetahui batasan operasional variabel dalam penelitian ini dengan tujuan agar dapat mengetahui landasan dalam penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Komitmen Organisasi	Menurut Mathis dan Jacson dalam buku (Sopiah Dr, 2008) memberikan definisi “ <i>organization Commitmen is the degree to which employess in the accept organization goals and desire to remain with the organization</i> ” komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan mnerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi	Mayer, Allen, dan Smith dalam buku (Sopiah Dr, 2008) mengemukakan bahwa ada tiga komponen organisasional yaitu : 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif

3.6 Teknik Pengelolahan Data

Teknik pengelolahan data merupakan bagian yang paling penting dalam penelitian ini, karena dalam tahap ini data dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah dalam penelitian. Pada penelitian ini peneliti akan mengambil teknik pengelolahan data untuk penelitian dengan pendekatan Kualitatif. Pengelolahan data pada penelitian kualitatif tentunya berbeda dengan penelitian kuantitatif. Pengelolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini

dengan cara mengelompokkan data hasil wawancara sesuai dengan Pengukuran operasional variabel, agar lebih jelas tergambar komitmen apa yang paling dominan muncul dari dalam maupun dari luar individu yang tergabung dalam perusahaan tersebut.

3.7 Teknik Analisa Data

Analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi tempat penelitian dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit dan menyusun kedalam pola memilih mana yang penting dan yang akan peneliti pelajari dan membuat kesimpulan yang akan diceritakan pada orang lain. Dalam penelitian kualitatif data yang diperoleh sebagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam dan dilakukan terus menerus. Dengan pengamatan yang terus menerus dapat menghasilkan variasi data tinggi sekali.

Menurut Nasution dalam buku (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa: melakukan analisis adalah pekerjaan yang sulit, memerlukan kerja keras. Analisis memerlukan daya kreatif serta kemampuan intelektual yang tinggi. Tidak ada cara tertentu yang dapat diikuti untuk mengadakan analisis, sehingga setiap peneliti harus mencari sendiri metode yang dirasa cocok dengan sifat penelitiannya. Bahan yang sama bisa diklarifikasikan lain oleh peneliti yang berbeda.

3.7.1 Data Reduksi

Reduksi data dapat diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan, perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan yang tertulis di lapangan. Data yang diperoleh di lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan adanya reduksi data akan memudahkan peneliti untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencari apa yang diperlukan.

Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai. Tujuan utama penelitian kualitatif adalah temuan. Oleh karena itu, kalau peneliti dalam melakukan penelitian, menemukan segala sesuatu yang dipandang asing, tidak dikenal, belum memiliki pola justru itulah yang akan dijadikan perhatian peneliti dalam melakukan reduksi data.

3.7.2 Data Display

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Kalau dalam penelitian kualitatif penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, *pie chart*, *pictogram* dan sejenisnya. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori. *Flowchart* dan sejenisnya. Dalam penelitian ini Miles

dan Hurbeman menyatakan “*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*” (yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif).

3.7.3 Conclusion Drawing/Verification

Langkah ketiga dalam penelitian kualitatif menurut Miles dan Hurbeman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis dan teori.

Daftar Pustaka

- Efendi, U. (2014). *Asas Manajemen* (Cetakan Ke). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Gunawan, I. (2014). *Metode Penelitian KUALITATIF Teori & Praktik* (Edisi Pert). Bumi Aksara.
- Hasibuan, D. H. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja Teori dan Impementasi sampai bukti* (Cetakan ke). Bandung: CV Alfabeta.
- Marsoit, P., Sendow, G., Rumokoy, F., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2017). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pt asuransi jasa Indonesia E AT PT . *ASURANSI JASA INDONESIA*, 5(3).
- Moleong, L. J. (2017). *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revi). Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- murty, aprilia, windy, dan hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi*, 2(2), 215–228. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>
- Mutia edwy, F. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, Motivasi Kerja, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Batam. *Mmum*, 3(1), 2016.
- Radosavljević, Ž., Čilerdžić, V., & Dragić, M. (2017). Employee Organizational Commitment. *Business Economics and Entrepreneurship International Review*, (2), 18–26. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.470> T4 - Its negative aspects for organizations M4 - Citavi
- Sopiah Dr. (2008). *Perilaku Organisasi*. (Suyantoro Sigit, Ed.). Yogyakarta: C.V ANDI.
- Sugiyono. (2015). *Metodelogi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, R&D)*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). KENCANA
PRENADAMEDIA GROUP.

RIWAYAT HIDUP



Nama : Sri Oviana
NIM : 14612104
Tempat Lahir : Pengujan
Tanggal Lahir : 19 Oktober 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Email : Srioviana101@gmail.com
Alamat : Jl Arjuna Gang Mayang Sari VI

Riwayat Pendidikan

- SDN 004 Teluk Bintan
- SMPN 7 Bintan
- SMKN 1 Tanjungpinang