



**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT ADEV NATURAL INDONESIA**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Pebriana Ramadhan

021114199

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
JULI 2018**

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT ADEV NATURAL INDONESIA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA.)

(Tutus Rully, SE., MM.)

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT ADEV NATURAL INDONESIA**

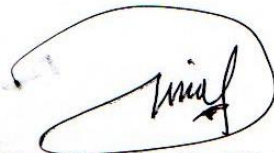
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari : Sabtu, Tanggal : 14 / Juli / 2018

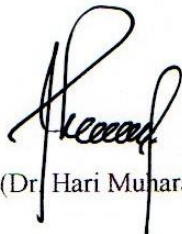
Pebriana Ramadhan
021114199

Menyetujui,
Ketua Sidang



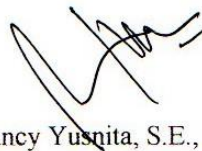
(Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Hari Muharam, S.E., M.M.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Nancy Yusnita, S.E., M.M.)

ABSTRAK

Pebriana Ramadhan. 021114199. Manajemen Sumber Daya Manusia. Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan pada PT Adev Natural Indonesia. Dibawah bimbingan Hari Muharam dan Nancy Yusnita.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan organisasi didalam suatu perusahaan. Ditangan manusialah segala inovasi yang dapat dilakukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Organisasi dikatakan berhasil apabila organisasi tersebut dapat menarik perhatian atas kelebihan dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan manajer yang baik adalah manajer yang mampu melihat sumber daya manusianya dan dapat dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis yang dijalankan oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan di tuntut untuk mengelola sumber daya manusianya dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar target perusahaan dengan mudah tercapai. Perusahaan dalam menjalankan bisnisnya membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaan. untuk menghasilkan kinerja baik perlu memperhatikan komitmen organisasional karyawan yang merefleksikan keterikatan terhadap perusahaan, dapat memenuhi tujuan-tujuan organisasi dan mempertahankan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya

Penelitian ini untuk mengetahui hubungan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan pada PT Adev Natural Indonesia yang berlokasi di Jl Curug Mekar Rt 002 Rw 004 Kota Bogor. Penelitian ini menggunakan data primer, dengan metode kuesioner yang di ajukan kepada 80 responden yaitu karyawan bagian produksi pada PT Adev Natural Indonesia. Metode analisis yang digunakan adalah analisis Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis.

Hasil analisis Koefisien Korelasi menunjukkan sebesar 0,533 yang artinya terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan pada PT Adev Natural indonesia yang memiliki tingkatan hubungan sedang. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan sebesar 28,40%. Yang artinya nilai kontribusi dari variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Adev Natural Indonesia sebesar 28,40%, sedangkan sisanya sebesar 71,60% dijelaskan oleh variabel lain selain dari komitmen organisasional.

Hasil uji hipotesis statistik menunjukkan sebesar 5,5634, yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,5634 > 1,6646$) yang artinya diterima H_a ditolak H_0 . Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional (x) dengan kinerja karyawan (y) pada PT Adev Natural Indonesia.

Kata Kunci : Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya serta hidayah dan tak lupa shalawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan Pada PT Adev Natural Indonesia”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar strata satu Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuannya dalam menyusun skripsi ini baik secara moril maupun materil yang penulis tujukan kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, MM., SE.,Akt., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
2. Ibu Tutus Rully,MM., SE., selaku Ketua Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
3. Bapak Dr. Hari Muharam, S.E.,M.M selaku Komisi Pembimbing Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
4. Ibu Nancy Yusnita, S.E.,M.M selaku Komisi Co Pembimbing Skripsi, Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
5. Seluruh Dosen dan staf pengajar serta karyawan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
6. Kedua orang tua dan adik saya yang selalu mendukung dan mendoakan penulis demi tercapainya penyusunan skripsi ini
7. Manajemen PT Adev Natural Indonesia dan jajarannya yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Manajemen kelas E Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
9. Kepada teman-teman DPR yang selalu mensupport dan memotivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini
10. Kepada sahabat 5 anak kota yang selalu memberikan motivasi untuk terus berusaha menyelesaikan skripsi ini
11. Tidak lupa juga saya mengucapkan kepada Grab Indonesia yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menjadi mitra Grab Indonesia, sehingga dapat membiayai dalam penyusunan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, maka dari itu sangat senang jika dapat memberikan saran dan masukan sehingga skripsi ini dapat jauh lebih baik dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pembaca.

Bogor, 2018

Penulis
Pebriana Ramadhan

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Maksud Penelitian.....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2. Komitmen Organisasional	12
2.2.1. Pengertian Komitmen Organisasional	12
2.2.2. Proses Terjadinya Komitmen Organisasional	13
2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional.....	14
2.2.4. Komponen Komitmen Organisasional	15
2.2.5. Indikator Komitmen Organisasional.....	17
2.3. Kinerja.....	18
2.3.1. Pengertian Kinerja	18
2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
2.3.3. Indikator Kinerja.....	20
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	22
2.4.1. Penelitian Sebelumnya.....	22
2.4.2. Kerangka Pemikiran dan Konstelasi Penelitian.....	23
2.5. Hipotesis Penelitian	24

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	25
3.2. Objek Penelitian, Unit Analisis, Lokasi Penelitian.....	25
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	25
3.4. Operasionalisasi Variabel	26
3.5. Metode Penarikan Sampel	27
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	28
3.7. Metode Pengolahan/ Analisis Data	32

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum PT Adev Natural Indonesia	35
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT Adev Natural Indonesia	35
4.1.2. Kegiatan Usaha	35
4.1.3. Visi Misi Perusahaan	35
4.1.4. Struktur Organisasi	36
4.1.5. Profils Responden	37
4.2. Pembahasan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan Pada PT Adev Natural Indonesia	40
4.2.1. Komitmen Organisasional pada PT Adev Natural Indonesia ...	40
4.2.2. Kinerja Karyawan pada PT Adev Natural Indonesia.....	49
4.3. Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan pada PT Adev Natural Indonesia	59

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	62
5.2 Saran	62

DAFTAR PUSTAKA	64
-----------------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	1 Data Produksi Bulan Januari-Desember 2016.....	2
Tabel	2 Data Rekapulasi Absensi Karyawan	4
Tabel	3 Data Turnover Karyawan	5
Tabel	4 Operasionalisasi Variabel	26
Tabel	5 Bobot Skala Likert	29
Tabel	6 Uji Reabilitas Komitmen Organisasional	31
Tabel	7 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan	31
Tabel	8 Tabel Korelasi dan Kekuatan Hubungan	32
Tabel	9 Jenis Kelamin Responden.....	37
Tabel	10 Usia Responden	38
Tabel	11 Pendidikan Responden.....	49
Tabel	12 Lama Bekerja.....	40
Tabel	13 Pendapat Mengenai “Saya merasa senang berada diorganisasi ini”.	41
Tabel	14 Pendapat Mengenai “Saya dapat mematuhi aturan dengan senang hati	41
Tabel	15 Pendapat Mengenai “Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini”.....	42
Tabel	16 Pendapat Mengenai “Saya merasa peduli terhadap kemajuan perusahaan ini”.....	42
Tabel	17 Pendapat Mengenai “Saya merasa rugi jika meninggalkan perusahaan ini sekarang”.....	43
Tabel	18 Pendapat Mengenai “Untuk saat ini tetap bekerja diperusahaan ini merupakan kebutuhan dan keinginan saya”.....	43
Tabel	19 Pendapat Mengenai “Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan pekerjaan lain”.....	44
Tabel	20 Pendapat Mengenai “Saya merencanakan bekerja jangka panjang diperusahaan ini”.	44
Tabel	21 Pendapat Mengenai “Memerlukan pengorbanan biaya jika keluar dari organisasi”.....	45
Tabel	22 Pendapat Mengenai “Saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini meskipun ada tawaran lain”.....	45
Tabel	23 Pendapat Mengenai “Untuk saat ini saya merasa tidak etis meninggalkan perusahaan ini”.....	46
Tabel	24 Pendapat Mengenai “Saya merasa yakin bahwa loyalitas kepada suatu organisasi adalah penting”.....	46
Tabel	25 Pendapat Mengenai “Saya merasa berada diperusahaan ini kewajiban terhadap perusahaan”.....	47
Tabel	26 Hasil Tanggapan Resoponden Mengenai Komitmen Organisasional.....	48
Tabel	27 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasional	47
Tabel	28 Nilai Interval Komitmen Organisasional	49

Tabel	29	Pendapat Mengenai “karyawan berusaha menghasilkan produk sesuai dengan standar kualitas perusahaan”.	49
Tabel	30	Pendapat Mengenai “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan rapi”.	50
Tabel	31	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha memeriksa kembali dari hasil pekerjaannya”.	50
Tabel	32	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha mengurangi produk rijek”.	51
Tabel	33	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha mengurangi kesalahan dalam bekerja”.	51
Tabel	34	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha menghasilkan produk sesuai dengan target perusahaan”.	52
Tabel	35	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha menghasilkan produk melebihi target perusahaan”.	52
Tabel	36	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha memenuhi jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”.	53
Tabel	37	Pendapat Mengenai “Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur dan jadwal”.	53
Tabel	38	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha menghasilkan produk tepat pada waktunya”.	54
Tabel	39	Pendapat Mengenai “Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”.	54
Tabel	40	Pendapat Mengenai “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tuntas sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan”.	55
Tabel	41	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha menghasilkan produk lebih cepat dari waktu yang ditentukan sebelumnya”.	55
Tabel	42	Pendapat Mengenai “Karyawan berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja”.	56
Tabel	43	Pendapat Mengenai “Karyawan bekerja sama dengan karyawan lain dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan”.	56
Tabel	44	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kinerja	57
Tabel	45	Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan	58
Tabel	46	Nilai Interval Kinerja Karyawan	59
Tabel	47	Koefisien Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> SPSS 23	59
Tabel	48	Koefisien Determinasi SPSS 23	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Grafik Hasil Produksi Januari-Desember 2016	3
Gambar 2 : Grafik Tingkat Produk Rijek.....	3
Gambar 3 : Grafik Rekapulasi Ketidakhadiran Karyawan	5
Gambar 4 : Konstelasi Penelitian.....	24
Gambar 5 : Kurva Uji Hipotesis Staristik	34
Gambar 6 : Struktur Organisasi PT Adev Natural Indonesia.....	36
Gambar 7 : Grafik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Gambar 8 : Grafik Data Responden Berdasarkan Usia	38
Gambar 9 : Grafik Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	39
Gambar 10 : Grafik Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
Gambar 11 : Kurva Uji Hipotesis Statistik PT Adev Natural Indonesia ...	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	I	Uji Instrumen Penelitian
Lampiran	II	Kuesioner Penelitian Variabel X
Lampiran	III	Kodingan Variabel X
Lampiran	IV	Kuesioner Penelitian Variabel Y
Lampiran	V	Kodingan Variabel Y
Lampiran	VI	Surat Keterangan Riset

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. <Http://Repository.usu.ac.id>

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan organisasi didalam suatu perusahaan. Ditangan manusialah segala inovasi yang dapat dilakukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Organisasi dikatakan berhasil apabila organisasi tersebut dapat menarik perhatian atas kelebihan dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan manajer yang baik adalah manajer yang mampu melihat sumber daya manusianya dan dapat dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis yang dijalankan oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan di tuntut untuk mengelola sumber daya manusianya dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar target pencapaian perusahaan dengan mudah tercapai.

Mangkunegara (2007:67) Menyatakan pada dasarnya kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baiklah yang dapat memberikan kontribusi yang tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya agar dapat memiliki kinerja yang baik dengan memberikan hasil yang tinggi baik secara kualitas maupun kuantitas dalam upaya mewujudkan keinginan perusahaan. Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari beberapa faktor salah satunya adalah faktor pribadi yaitu motivasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi.

Komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasional dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas perilaku kerja, karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. Sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku positif, untuk menjadi disiplin dalam bekerja, untuk mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang. Dengan mempertahankan komitmen yang tinggi terhadap organisasi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja

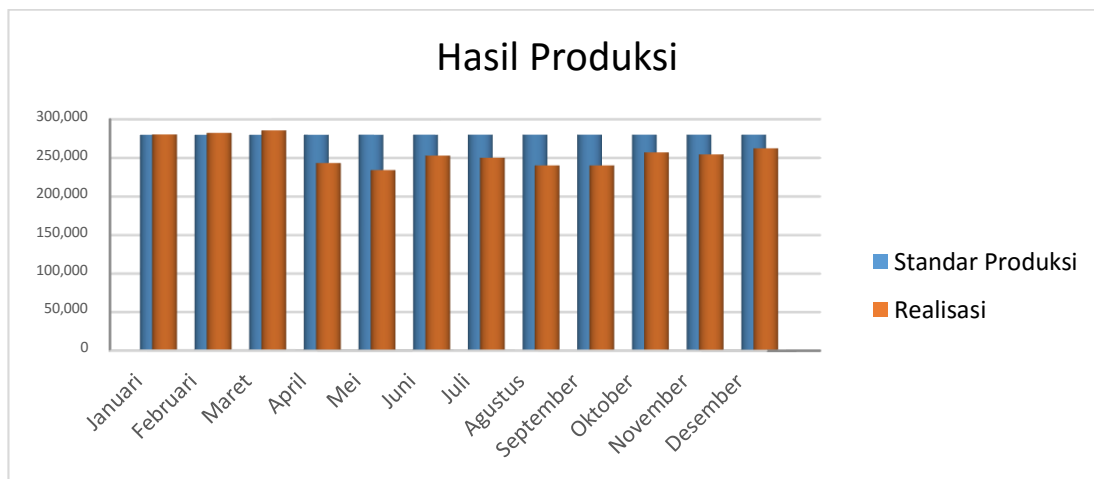
karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan maka dari itu perusahaan akan terus meningkatkan kinerja para karyawannya. karyawan memiliki kinerja yang baik sangat berhubungan langsung dengan sikap kerja para karyawan dalam organisasi, yaitu salah satunya komitmen karyawan terhadap organisasi maupun perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap untuk terus mendedikasikan segala tenaga dan pikirannya untuk kepentingan organisasi. Robbins dalam Sopiah (2008:155)

PT Adev Natural Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur sabun kosmetik. PT Adev Natural Indonesia beralamat di Jl Curug Mekar RT 02 RW 04 Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor. Perusahaan ini telah menyebarkan hasil produksinya ke berbagai daerah Indonesia seperti Jakarta, Bandung, Surabaya dan daerah lainnya, dengan cakupan pasar yang luas maka dari itu perusahaan dituntut agar dapat memenuhi kebutuhan pasar. Dalam penelitian ini penulis meneliti karyawan bagian produksi. PT Adev Natural Indonesia memiliki karyawan bagian produksi dengan jumlah karyawan yaitu 95 orang. untuk hasil produksinya, perusahaan menetapkan standar produksi yang harus dicapai oleh karyawan. Namun dalam hal ini terjadinya masalah dalam hasil produksi, hal tersebut dapat dilihat pada data tabel.1 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Produksi Pada PT Adev Natural Indonesia
Bulan Januari-Desember 2016

Bulan	Standar Produksi (Pcs/Unit)	Realisasi Produksi (Pcs/Unit)	Persentase Realisasi Produksi (%)
Januari	280.000	280.455	100,16
Februari	280.000	282.402	100,86
Maret	280.000	285.677	102,03
April	280.000	243.453	86,94
Mei	280.000	234.306	83,68
Juni	280.000	253.005	90,36
Juli	280.000	250.129	89,33
Agustus	280.000	240.243	85,80
September	280.000	240.304	85,82
Oktober	280.000	257.030	91,80
November	280.000	254.430	90,86
Desember	280.000	262.334	93,70
Rata-Rata	280.000	266.609	95,22

Sumber: *PT Adev Natural Indonesia*, Data diolah, 2017



Gambar 1
Grafik Hasil Produksi Januari-Desember 2016

Dari data pada Tabel. 1 hasil produksi pada bulan Januari-Maret terealisasi sesuai dengan standar perusahaan, namun pada bulan April-Desember hasil produksi tidak mencapai standar produksi yang ditetapkan perusahaan, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Adev Natural Indonesia mengalami penurunan kinerja sehingga hasil produksi tidak mencapai standar produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan berupaya meningkatkan kinerja para karyawannya untuk terus menghasilkan kinerja yang tinggi guna mencapai target yang telah ditetapkan hal tersebut bertujuan untuk dapat memenuhi kebutuhan pasar akan produk yang dihasilkan oleh perusahaan.



Sumber: *PT Adev Natural Indonesia*, Data diolah, 2017

Gambar 2
Produk Cacat/Rijek Bulan Januari-Desember 2016

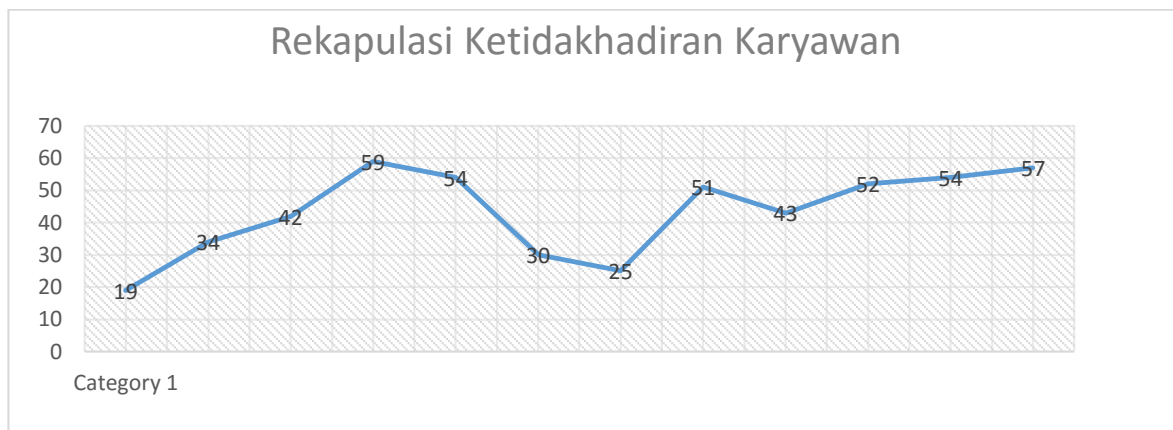
Dari data gambar 2 menunjukkan pada tahun 2016 bulan januari produk rijek dikisaran 2.442, february 3.221, maret 3.554, april 4.620, mei 4776, juni 3.444, juli 4.303, agustus 2.402, september 3.002, oktober 4.609, november 4.550 dan desember 4.640 dari hasil produksi yang dihasilkan tersebut menunjukkan kecacatan produk/produk rijek cenderung meningkat. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurangnya kualitas kerja karyawan dalam menghasilkan produk berdasarkan kualitas standar perusahaan yang menyebabkan standar produksi tidak tercapai. Perusahaan mengharapkan bahwa karyawannya dapat bekerja secara maksimal dengan menunjukkan kinerja yang tinggi dengan kinerja yang tinggi dapat memudahkan pencapaian target yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Kinerja karyawan berhubungan dengan sikap dan tindakan karyawan dalam bekerja salah satunya yaitu komitmen karyawan. karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan karyawan akan bekerja keras dan karyawan merasa terikat dengan organisasi. Namun rendahnya komitmen karyawan ditandai dengan tingginya tingkat absensi dan perilaku turnover, adapun data yang penulis dapatkan dari PT Adev Natural Indonesia.

Tabel 2
Rekapulasi Absensi Karyawan PT Adev Natural Indonesia
Januari-Desember 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi Karyawan			Jumlah Ketidakhadiran	Persentase Ketidakhadiran Karyawan (%)
		Alfa	Ijin	Sakit		
Januari	102	10	5	4	19	4
Februari	101	12	13	9	34	6
Maret	101	24	6	10	42	8
April	100	26	23	10	59	11
Mei	101	24	13	17	54	10
Juni	103	12	14	4	30	5
Juli	106	11	12	3	25	4
Agustus	101	34	14	3	51	9
September	105	14	15	14	43	8
Oktober	102	12	13	26	52	10
November	103	16	17	21	54	10
Desember	100	25	16	16	57	11
Jumlah					520	

Sumber : PT Adev Natural Indonesia, Data diolah, 2017



Gambar 3
Grafik Rekapulasi Absensi Januari-Desember 2016

Dari data tabel 2 menunjukkan tingkat ketidakhadiran pada karyawan PT Adev Natural Indonesia pada tahun 2016 dari bulan januari-desember cenderung meningkat. Hal tersebut menunjukkan kurangnya komitmen karyawan untuk memperhatikan kehadirannya yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Komitmen kerja berhubungan dengan sikap karyawan dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi karyawan akan selalu hadir dalam bekerja, karena karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi merasa terikat didalam organisasi. Wibowo (2016:200) dampak dari komitmen organisasional karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan lebih jarang absen dari pekerjaannya.

Tabel 3
Turnover Karyawan PT Adev Natural Indonesia
Bulan Januari-Desember 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Masuk (In)	Keluar (Out)	Persentase (%)
Januari	102	1	3	3
Februari	101	1	2	2
Maret	101	2	2	2
April	100	0	1	1
Mei	101	1	0	0
Juni	103	2	0	0
Juli	106	3	1	1
Agustus	101	0	5	5
September	105	4	0	0
Oktober	102	0	3	3
November	103	1	0	0
Desember	100	0	3	3
Total	100	15	20	20

Sumber: *PT Adev Natural Indonesia*, Data diolah, 2017

Dari data pada Tabel 4 hampir setiap bulan terdapat karyawan yang keluar dari organisasi. hal tersebut menunjukkan kurangnya intensitas karyawan untuk bertahan diorganisasi sehingga karyawan memilih untuk keluar dari organisasi. Beberapa faktor karyawan yang menyebabkan mengambil keputusan untuk mengundurkan diri/risgn karena karyawan merasa tidak sepenuhnya bagian dari organisasi. Sehingga karyawan kurang memperhatikan keanggotaanya didalam organisasi.

Wibowo (2016:200) dampak dari komitmen organisasional karyawan dengan komitmen afektif terhadap organisasi akan bekerja keras dan performa mereka lebih baik dibandingkan dengan komitmen yang afektifnya lemah. karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan lebih jarang absen dari pekerjaannya. secara khusus karyawan dengan komitmen kontinuans cenderung bertahan dalam organisasi.

sopiah (2008:166) yang menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi.

Kurangnya keterikatan karyawan secara psikologis menyebabkan rendahnya komitmen karyawan seperti tingginya tingkat absensi karyawan dan rendahnya intensitas karyawan untuk tetap bertahan diorganisasi yang menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada standar hasil produksi tidak dapat tercapai. maka dari itu pentingnya komitmen karyawan yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung karyawan yang terlibat di dalam suatu perusahaan. Dengan komitmen kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Adev Natural Indonesia.

Oleh karena itu, penulis tertarik meneliti tentang hubungan komitmen organisasional karyawan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas penulis melakukan penelitian dengan judul **"HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT ADEV NATURAL INDONESIA"**

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Dari fenomena dan kondisi yang ada pada PT Adev Natural Indonesia rendahnya komitmen organisasional kerja karyawan dan menurunnya kinerja karyawan hal tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih terdapat karyawan yang kurang memperhatikan kehadirannya untuk bekerja yang ditunjukan dengan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. Masih terdapat karyawan yang kurang mempertahankan keanggotaanya diorganisasi yang ditunjukan dengan banyaknya karyawan yang keluar dari organisasi.
3. Menunjukan penurunan kinerja karyawan dengan tidak tercapainya hasil kerja berdasarkan standar perusahaan.

1.2.2. Perumusan Masalah

1. Bagaimana komitmen organisasional karyawan pada PT Adev Natural Indonesia ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Adev Natural Indonesia ?
3. Bagaimana hubungan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan pada PT Adev Natural Indonesia ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini untuk memperoleh data informasi dan mengetahui hubungan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan PT Adev Natural Indonesia. Diharapkan penulis dapat memberikan masukan dan referensi terhadap perusahaan dan menjadi bahan pertimbangan pada PT Adev Natural Indonesia.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasional karyawan pada PT Adev Natural Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT Adev Natural Indonesia
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan pada PT Adev Natural Indonesia

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritik
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan terhadap penulis mengenai hubungan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah ilmu pengetahuan bagi para pembaca dan juga diharapkan dapat memberikan referensi untuk penelitian yang sama
2. Kegunaan Praktek
 - a. Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan secara teori dan dapat di terapkan dalam dunia nyata mengenai hubungan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. selain itu diharapkan dapat memberikan referensi dan masukan terhadap perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen SDM

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Adapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor startegis dalam semua kegiatan organisasi. Selanjutnya MSDM berarti mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya,berikut adalah beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariah (2016:10) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Hasibuan (2012:10) “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Desler (2015:36) *Human resources management is the process of acquiring, training, apraising, compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and faimes concerns.*

Veitzhel Zainal, Mansyur Ramli, Thoby Mutis, & Willy Arafah (2015:4) “Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manejemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”

Dapat disimpulkan dari teori diatas bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang mengatur manusia dengan mengelola sumber daya manusia untuk kepentingan perusahaan dengan cara perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam Eko Suparno (2015:4) antara lain :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job spectification*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right, man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Mangkunegara (2005:13) sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum yaitu:

1. Fungsi Manajerial
 - Perencanaan (*planning*)
 - Pengorganisasian (*organizing*)
 - Pengarahan (*directing*)
 - Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi Operasional
 - Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 - Pengembangan
 - Kompensasi
 - Pengintegrasian
 - Pemeliharaan
 - Pemutusan hubungan kerja

Menurut Flipppo dalam Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2009:14) ada 5 fungsi MSDM, yaitu meliputi :

- Pengadaan
- Pengembangan
- Pemberian Kompensasi
- Pengintegrasian
- Pemeliharaan dan Pelepasan Sumber Daya Manusia

Dapat disimpulkan dari teori-teori diatas bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu terbagi 2, terdiri dari fungsi manajerial dan operasional. Yang dimana fungsi manajerial terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Sedangkan untuk fungsi operasional terdiri dari pengadaan tenaga kerja, pengembangan dan sebagainya guna memenuhi kebutuhan perusahaan dan keberhasilan perusahaan.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili Samsudin (2010:30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 tujuan MSDM adalah:

1. Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

Eko Suparno (2015:5) tujuan sumber daya manusia secara keseluruhan mencakup tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, kepentingan organisasi, kepentingan fungsional dan kepentingan individu.

- Tujuan berorientasi kepada kepentingan sosial, adalah tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negatif yang seminimum mungkin terhadap organisasi. Untuk memenuhi tujuan ini kegiatan manajemen SDM harus memperhatikan aspek hukum yang berlaku, kebutuhan sosial masyarakat, dan hubungan yang baik dengan serikat buruh,
- Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, adalah tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi, jadi manajemen SDM sendiri bukan merupakan tujuan akhir, tetapi hanya merupakan alat untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Untuk memenuhi tujuan itu,

kegiatan manajemen SDM harus mencakup perencanaan SDM, memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pelayanan organisasi, penyelesaian SDM, peatihan dan pengembangan SDM, penilaian dan penempatan SDM, dan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian SDM.

- Tujuan yang berorientasi kepada hubungan kepentingan fungsional manajemen SDM, adalah tujuan yang diartikan untuk menjamin fungsi utama SDM dapat berjalan secara efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada bagia SDM adalah sekedar agar ian dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan daripada yang mestinya. Fungsi utamanya adalah melakukan kegiatan penilaian, penempatan dan pengendalian SDM organisasi yang bersangkutan.
- Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu, adalah tujuan yang diarahkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbangannya terhadap organisasi. Untuk mendukung tujuan itu kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam manajemen SDM mencakup kegiatan pelatihan dan pengembangan penilaian, penempatan, kompensasi dan pengawasan serta pengendalian.

Siagian, Sondang (2015:26) tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

- Tujuan masyarakat

Setiap manajemen harus memiliki kepekaan terhdap tuntutan sosial yang ditunjukkan kepada organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain setiap organisasi mempunyai kewajiban sosial yang harus dipenuhi.

- Tujuan organisasi

Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi.

- Tujuan fungsional

Tersedianya sumber daya yang tidak saja ahli, terampil dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, akan tetapi juga yang memiliki atribut yang tercermin pada berbagai hal seperti kesetiaan kepada organisasi, dedikasi kepada tugas, kesediaan membawahkan kepentingan pribadi kepada kepentingan bersama, kesediaan bekerja sama, penumbuhan, pengembangan, dan pemeliharaan perilaku positif dalam interaksinya dengan orang lain.

- Tujuan pribadi

Bekerja bagi suatu organisasi dengan memperoleh imbalan juga biasanya didasarkan keyakinan bahwa dengan bekerja pada organisasi atau perusahaan itu seseorang akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya. Tidak hanya dibidang material, seperti sandang, papan dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual. Penulis menyimpulkan dari teori-teori diatas bahwa tujuan dari SDM yaitu untuk kepentingan sosial yang memberikan tanggung jawab kepada lingkungan sosial,

tujuan organisasional mengenai kebutuhan yang perlukan organisasi untuk keberhasilan suatu organisasi di perusahaan, tujuan fungsional mengenai kontribusi yang dapat diberikan oleh aktivitas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia. Dan tujuan individual mengenai keinginan pribadi di dalam suatu organisasi.

2.2. Komitmen Organisasional

2.2.1. Pengertian Komitmen Organisasional

Sumber daya manusia organisasi merasakan bahwa organisasi dimana mereka bekerja adalah organisasi yang peduli kepada mereka dan menjadi tempat yang terbaik untuk bekerja. Karenanya mereka merasa terikat dengan organisasi dan adalah tidak layak untuk meninggalkannya. Keadaan ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai komitmen pada organisasi. Adapun pengertian dari komitmen organisasi menurut para ahli sebagai berikut:

Luthans (2006:249) Komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai: (a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Robbins,P, Stephen & Judge,A, Timothy (2008:100) Menyatakan komitmen organisasional yang di definisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut

Mathis & Jackson (2008:155) “ Mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap atau tidak akan meninggalkan organisasi”.

Wagner & Hollenbeck (2010:111) *organizational commitment is the degree to which people identify with the organization that employs them. It implies a willingness on the employees part to put forth a substantial effort on the organizations behalf and his or her intention to stay with the organization for a long time.*

Meyer and Allen (1997:13) *noted that to the various definitions of aorganizational commitment is the view that commitment is a psychological state that a characterizes the employees relationship with the organization and has implications for the decision to continue membership in the organization.*

Spencer dalam Sudarmanto (2015:102)” komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi”.

Richard M.Steers dalam Cepi Triatna (2016:120) mendefinisikan komitmen sebagai ; rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan

(kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota orang yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang prgawai terhadap organisasinya.

Dapat disimpulkan dari teori diatas bahwa komitmen organisasional merupakan sikap untuk menerima dan mematuhi segala peraturan yang diterapkan oleh perusahaan, mampu menerapkannya dan berkeinginan untuk terus menjadi bagian dari anggota organisasi tanpa untuk meninggalkannya.

2.2.2. Proses Terjadinya Komitmen Organisasional

Minner dalam Sopiah (2008:163) menjelaskan bahwa proses terjadinya komitmen karyawan pada oganisasi berbeda. Pada fase awal (*initian commitment*), faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah:

1. karakteristk individu
2. harapan-harapan karyawan pada organisasi dan
3. karakteristik pekerjaan

Fase kedua disebut sebagai *commitment during early employment*. Pada fase ini karyawan sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah pengalaman kerja yang ia rasakan pada tahap awal dia bekerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajiannya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan teman sejawat atau hubungan dia dengan pemimpinnya. Semua faktor ini akan membentuk komitmen awal dan tanggung jawab karyawan pada organisasi yang pada akhirnya akan bermuara pada komitment karyawan pada awal memasuki dunia kerja.

Tahap yang ketiga yang diberi nama *commitment during later career*. Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pada fase ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama ia bekerja.

Mowday dalam Sopiah (2008:161) mengemukakan bahwa faktor-faktor membentuk komitmen organisasional akan berbeda bagi karyawan yang baru bekerja, setelah menjalani masa kerja yang cukup lama, serta bagi karyawan yang bekerja dalam tahapan yang lama yang menganggap perusahaan atau organisasi tersebut sudah menjadi bagian dalam hidupnya.

Beberapa teori diatas penulis menyimpulkan bahwa proses terjadinya komitmen organisasional tidak terjadi begitu saja tanpa adanya yang membentuk terjadinya komitmen organisasi. Beberapa yang dapat membentuk komitmen organisasi yaitu faktor individu itu sendiri, apa yang di diharapkan didapatkan oleh karyawan dapat terpenuhi. Dan juga faktor karakteristik pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan itu sendiri dapat membentuk komitmen karyawan terhadap organisasinya

2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Mowday, Porters, dan Steers dalam Donni Priansa (2016:246) Menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah:

1. Karakteristik Individual

Karakteristik individual meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras serta faktor kepribadian yang dimiliki oleh pegawai.

2. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi pekerjaan yang menantang, kejelasan tugas, umpan balik sebagai sarana evaluasi hasil kerja, interaksi sosial dan suasana kondusif

3. Karakteristik struktural/karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi meliputi desentralisasi dan otonomi, tanggung jawab, kualitas hubungan antara pimpinan dan pegawai, serta sifat dan karakteristik pimpinan.

4. Pengalaman kerja meliputi ketergantungan organisasi kerja, nilai penting individu bagi organisasi kerja, sejauhmana harapan pegawai dapat terpenuhi oleh organisasi, sikap positif dari rekan kerja terhadap organisasi kerja, serta tipe kepemimpinan yang ada dan berkembang didalam organisasi.

Steers dan Porter dalam Sopiah (2008:164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organniasi yaitu:

1. Faktor personal yang meliputi *job exfectations, psychological contruct, job choice factors*, karakteristkik personal keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi, meliputi *initial works experience, job scope, supervisions, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
3. *Non organizational factors*, yang meliputi *availability of alternaive jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya adak tidaknya alternatif pekerjaan lain, jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

Stum dalam Sopiah (2008:164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional (1) budaya keterbukaan (2) kepusan kerja (3) kesempatan personal untuk berkembang (4) arah organisasi dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Dapat disimpulkan dari beberapan teori diatas penulis menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional terdiri dari faktor personal karyawan itu sendiri, karaktersitik pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, karakteristik struktur organisasi yang ada pada perusahaan dan pengalam pekerjaan yang telah dialami oleh karyawan.

2.2.4. Komponen Komitmen Organisasional

Meyer dan Allen dalam Khaerul Umam (2012:259) merumuskan tiga dimensi dalam berorganisasi, yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative*. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi dari pada jenis-jenis komitmen berorganisasi hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan tingkatan ketiga dimensi tersebut.

1. *Affective commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *Affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.
2. *Continuance commitment*, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
3. *Normative commitment*, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Luthans, Colquitt, LePine, dan Wesson dalam Wibowo (2016:189) mengemukakan bahwa komitmen organisasional memiliki tiga buah komponen yaitu:

1. Komitmen afektif yaitu merujuk pada keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan individu pada organisasi dimana dia menjadi anggotanya. Hubungan emosional yang kuat akan berdampak pada keinginan individu untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Individu dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada pada suatu organisasi karena mereka memang menginginkannya.
2. Komitmen kontinuas yaitu merasuk pada kesadaran akan kerugian yang akan didapat bila individu meninggalkan organisasi. Kecenderungan individu bertahan dalam komponen kontinuas karena mereka merasakan kebutuhan untuk mempertahankan keanggotaannya. Selain itu karyawan mempertimbangkan hal-hal yang sudah diinvestasikan selama bekerja di organisasi.
3. Komitmen normatif yaitu merefleksikan perasaan individu akan kewajibannya untuk tetap bertahan pada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif karena adanya tekanan normatif yang terinternalisasi dalam diri karyawan selama proses sosialisasi nilai-nilai pada masa awal

bergabung. Hal ini akan mengakibatkan tanggung jawab moral untuk bertahan dalam organisasi.

Robbins,P, Stephen dan Timothy,A, Judge (2008:101) tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Sebagai contoh, seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa “meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit” bila ia pergi.

Dapat disimpulkan dari beberapa teori yang di kemukakan oleh para ahli penulis menyimpulkan bahwa bentuk komitmen organisasi menyatakan bahwa hubungan karyawan dengan organisasi secara emosional dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi perusahaan. Karyawan akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dan juga karyawan akan bertahan di organisasi karena organisasi tersebut memberikan keuntungan bagi karyawan.

2.2.5. Indikator Komitmen Organisasional

Mowday dalam Sopiah (2008:165) indikator komitmen organisasional yaitu:

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi
2. Keinginan untuk bekerja keras
3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Adapun pengukuran dari komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen dalam Sopiah (2008:165) adalah sebagai berikut :

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Berkelanjutan
3. Komitmen Normatif

Wibowo (2016:200) dampak dari komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

1. *Job performance*, karyawan dengan komitmen afektif terhadap organisasi akan bekerja keras dan performa mereka lebih baik dibandingkan dengan komitmen yang afektifnya lemah. Hal ini terjadi

karena karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat termotivasi untuk menampilkan performa kerja lebih baik.

2. *Absenteeism*, komitmen berkorelasi signifikan dengan absensi yang dilakukan oleh sengaja. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan lebih jarang absen dari pekerjaannya.
3. *Tenure* (lama bekerja), karyawan mungkin memerlukan sejumlah pengalaman tertentu dalam organisasi untuk mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi atau pelayanan jangka panjang yang dilakukan karyawan membuat ia terikat secara afektif terhadap organisasi.
4. *Turnover*, komitmen organisasi berkorelasi negatif dengan perilaku turnover yang dilakukan secara sengaja. Secara khusus karyawan dengan komitmen kontinuans cenderung untuk bertahan dalam organisasi.
5. *Tardiness* (keterlambatan) komitmen organisasi berkorelasi negatif dengan keterlambatan. Hadir secara tepat waktu ke tempat kerja merupakan representasi sikap positif terhadap organisasi. Penurunan angka keterlambatan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan.

Dari beberapa indikator menurut para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa pengukuran untuk komitmen organisasi yang pada intinya karyawan mampu menerima tujuan organisasi, mampu bekerja keras demi keberhasilan organisasi dan dapat tetap menjadi bagian dari organisasi tanpa harus meninggalkannya.

Penulis dapat menyimpulkan dari teori-teori komitmen organisasional diatas, bahwa komitmen organisasional merupakan sikap karyawan dalam menerima segala tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, mampu menerapkannya untuk mencapai tujuan perusahaan dan tidak akan meninggalkan organisasi. Dengan indikator-indikator komitmen organisasional yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi maupun perusahaan pasti menginginkan tujuannya tercapai, keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari para karyawannya yang memiliki kinerja yang baik. maka dari itu perusahaan dituntut untuk mengelola para karyawannya untuk terus menghasilkan kinerja yang bisa memberikan dampak yang positif untuk perusahaan. Adapun pengertian kinerja menurut para ahli sebagai berikut:

Helfert dalam Veitzhel Zainal, Mansyur Ramli, Thoby Mutis, & Willy Arafah (2015:447) Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Moeheriono dalam Ma'ruf Abdullah (2016:3) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Mangkunegara (2007:67) “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Emron Edison, Yohny Anwar, & Imas Komariah (2016:190) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Suwanto & Donni Priansa (2011:196) “kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya”.

Wayne,F Cascio (2000:275)“*Performance refers to an employee is accom plishment of as signed, performance appraisal is the systematic description of the jobrelevant strenght and weaknesses of an individual a group*”.

Kasmir (2016:182) “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertenti”.

Wirawan (2009:5) “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

Benardin dan Russel dalam Donni Priansa (2016:270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keingnan yang dicapai.

Dari beberapa teori diatas dapat penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dilakukan oleh aktivitas-aktivitas yang terdapat pada organisasi dengan periode waktu yang telah ditentukan oleh organisasi.

2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi kinerja

Sedarmayanti dalam Eko Suparno (2015:133), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Sikap dan Mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen Kepemimpinan, 5) Tingkat Penghasilan, 6) Gaji dan Kesehatan, 7) Jaminan Sosial, 8) Iklim Kerja, 9) Sarana dan Prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

Simanjuntak dalam Eko Suparno (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.
2. Sara pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrila manajemen.

Keit Davis dalam Mangkunegara (2007:67) yang merumuskan bahwa:

<i>Human Permormance</i>	= <i>Ability+Motivation</i>
<i>Motivation</i>	= <i>Attitude+Situation</i>
<i>Ability</i>	= <i>Konwledge+Skill</i>

Penjelasan dari rumusan kinerja di atas menurut Mangkunegara (2007:67) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). artinya pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalgi IQ *superior*, *very superior*, *gifted*, *dan genisius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap *attitude* pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain: hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Dari beberapa teori diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor pribadi karyawan itu sendiri yang terdiri dari motivasi, keterampilan karyawan dan juga faktor pendukung seperti sarana prasarana yang mendukung aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh karyawan.

2.3.3. Indikator Kinerja

John Minner dalam Emron Edison, Yohny Anwar & imas Komariah (2016:195)

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan Waktu
4. Kerja Sama

Wirawan (2009:166) indikator kinerja:

- Keterampilan Kerja
- Kualitas Pekerjaan
- Tanggung Jawab
- Disiplin
- Kerja Sama
- Kuantitas Pekerjaan

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Mondy, Noe, Premeaux dalam Donni Priansa (2016:271) Menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

Mengenai dengan indikator kinerja penulis menyimpulkan indikator kinerja yang terdiri dari kualitas, kuantitas dan sebagainya yang dihasilkan oleh manusia, indikator kinerja dalam pengukurannya yaitu menyesuaikan dengan tujuan organisasi sehingga tujuan organisasi dengan mudah dapat tercapai.

Terkait dengan kinerja dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dilakukan oleh aktivitas-aktivitas yang terdapat pada organisasi dengan periode waktu yang telah ditentukan oleh organisasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga dapat memberikan keuntungan terhadap organisasi.

2.4. Penelitian Sebelumnya, Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Mega Sukma Manggarsari, Pengaruh Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Pada PT Patrinsaka Gempol-Pandaan Pasuruan.	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,270 • Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,481 • Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,283 	Penelitian sebelumnya menggunakan 4 variabel sedangkan peneliti saat ini menggunakan 2 variabel yaitu komitmen organisasional dan kinerja.
2.	Mukhtar Purnama, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung.	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 14,407 • Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 14,407 	Peneliti sebelumnya menggunakan 3 variabel sedangkan peneliti saat ini menggunakan 2 variabel yaitu komitmen organisasional dan kinerja.
3.	Enggar Dwi Jatmiko, Bambang Swasto dan Gunawan, Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik II PT Petrokimia Gresik)	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan • Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 	Peneliti sebelumnya menggunakan 3 variabel sedangkan peneliti saat ini menggunakan 2 variabel yaitu komitmen organisasional dan kinerja.

4.	Yonathan Steve Kosasih dan Eddy Madiono Sutanto, Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisaiona Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rajawali Citramas Mojokerto.	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan • Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 	Peneliti sebelumnya menggunakan 3 variabel sedangkan peneliti saat ini menggunakan 2 variabel yaitu komitmen organisasional dan kinerja.
----	---	--	--

2.4.2. Kerangka Pemikiran dan Konstelasi Penelitian

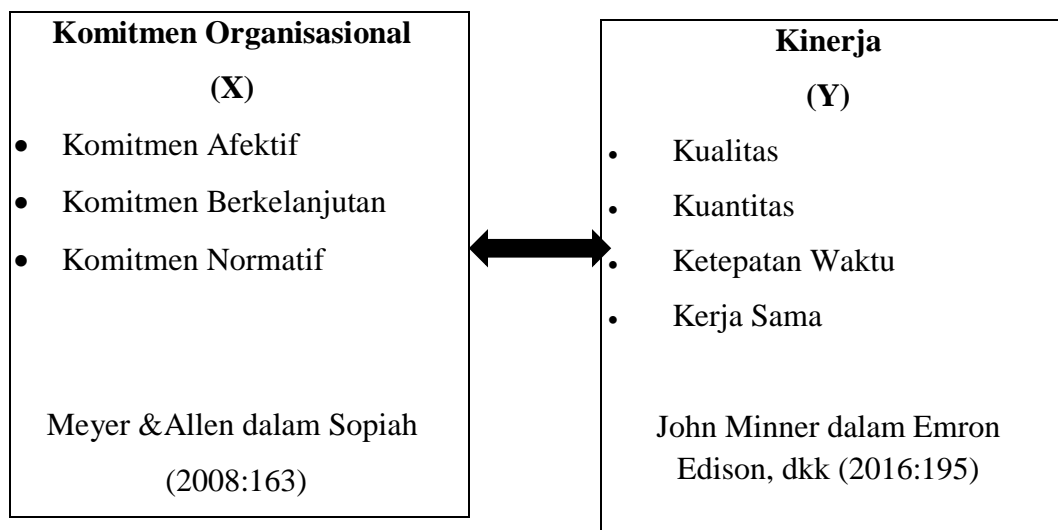
Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, ditangan manusialah segala inovasi yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari karyawan yang memiliki kinerja tinggi karena dengan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan berhubungan dengan sikap dan tindakan karyawan berada diorganisasi salah satunya adalah komitmen kerja karyawan, karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang bersangkutan dan impilikasinya memudahkan perusahaan untuk mencapai target perusahaan.

Komitmen organisasional merupakan perasaan suka atau tidak terhadap organisasi, keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, keinginan untuk terus bekerja keras untuk mencapai tujuan dari organisasi dan menerima tujuan-tujuan yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan. Luthans (2006:249) menyatakan komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai: (a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan indikator komitmen organisasional yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dari aktivitas-aktivitas yang terdapat didalam organisasi selama periode tertentu. Mangkunegara (2007:67) menyatakan “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dengan indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kerja sama.

Carsten dan Spector dalam Sopiah (2008:179) menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka akan berdampak pada karyawan pada karyawan akan

tetap tinggal pada organisasi dan akan selalu meningkatkan kinerjanya. Sopiah (2008:166) yang menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen pada organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Emron Edison, Yohny Anwar, & Imas Komariyah (2016:227) Jika pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan/organisasi tempat mereka bekerja, pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja yang bersangkutan dan implikasinya adalah memudahkan untuk mencapai tujuan starategis perusahaan/organisasi.



Gambar 4
Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

1. Komitmen organisasional karyawan pada PT Adev Natural Indonesia cukup baik.
2. Kinerja karyawan pada PT Adev Natural Indonesia cukup baik.
3. Diduga terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dengan knerja karyawan pada PT Adev Natural indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif korelasional untuk mengetahui hubungan antara variabel komitmen organisasional dengan kinerja.

3.2. Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah variabel komitmen organisasional dengan indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif dan variabel kinerja karyawan dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama. Variabel komitmen organisasional adalah variabel independen dan variabel kinerja karyawan adalah variabel dependen.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah setiap individu karyawan bagian produksi PT Adev Natural Indonesia yaitu pengambilan sampel dari 95 karyawan.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Perusahaan yang diteliti adalah PT Adev Natural Indonesia perusahaan ini berlokasi di Jl Curug Mekar Kota Bogor, PT Adev Natural Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi sabun kosmetik seperti sabun hotel, sabun herbal, sabun transparan, sabun mandi batang dan sabun personal care.

3.3. Jenis Dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif dan kuantitatif, yang dimana sumber data kualitatif diperoleh melalui dari hasil kuesioner atau berupa uraian penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Agar dapat memudahkan dalam pengolahan/analisisnya, data kualitatif tersebut dikuantitatifkan dengan cara memberikan skala: ordinal sangat setuju/sangat baik=5 setuju/baik=4 ragu-ragu/sedang=3 tidak setuju/buruk=2 sangat tidak setuju/sangat buruk=1 Atau dengan selalu=5 sering=4 kadang-kadang=3 pernah=2 tidak pernah=1.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder

1. Data primer yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber penelitian yaitu individu bagian produksi PT Adev Natural Indonesia.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti dari dokumen-dokumen perusahaan berdasarkan kebutuhan penelitian.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 4
Operasionalisasi Variabel
Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Komitmen Organisasional (X)	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen afektif 	<ul style="list-style-type: none"> • Perasaan senang didalam organisasi • Membanggakan pekerjaan kepada orang lain • Mematuhi aturan dengan senang hati • Mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap pekerjaan • Merasa peduli untuk kemajuan organisasi 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen berkelanjutan 	<ul style="list-style-type: none"> • Kerugian jika meninggalkan pekerjaan • Tetap bekerja diperusahaan merupakan kebutuhan • Meninggalkan pekerjaan takut tidak mendapatkan pekerjaan lain • Merencanakan bekerja jangka panjang • Memerlukan pengorbanan biaya jika keluar dari organisasi 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen normatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak akan meninggalkan perusahaan meskipun ada tawaran lain • Merasa tidak etis meninggalkan organisasi • Perusahaan layak mendapatkan kesetiaan • Bekerja diperusahaan karena loyalitas • Bekerja karena kewajiban terhadap perusahaan 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Penyelesaian pekerjaan sesuai kualitas standar perusahaan • Ketelitian dan kerapian • Pemeriksaan kembali dari hasil kerja • Mengurangi produk rijek 	Ordinal

Kinerja (Y)		<ul style="list-style-type: none"> • Mengurangi kesalahan dalam bekerja 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Penyelesaian pekerjaan sesuai target • Menghasilkan pekerjaan melebihi target • Pencapaian jumlah hasil pekerjaan • Penyelesaian pekerjaan sesuai prosedur 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan Waktu 	<ul style="list-style-type: none"> • Penyelesaian pekerjaan tepat waktu • Tidak menunda-nunda pekerjaan • Tidak meninggalkan pekerjaan • Penyelesaian pekerjaan dengan tuntas • Penyelesaian pekerjaan lebih cepat 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja sama 	<ul style="list-style-type: none"> • Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja • Kerjasama dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan • Kerjasama dalam menghasilkan pekerjaan sesuai standar • Kerjasama untuk mencapai target perusahaan 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Sugiyono (2011:90) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Dalam penelitian ini metode penarikan sampel, yang menjadi populasi adalah karyawan produksi pada PT Adev Natural Indonesia berjumlah 95 orang, yang dimana untuk memudahkan penulis dalam pengambilan sampel dengan menggunakan metode Slovin sebagai berikut :

Populasi : N = 95 orang
 Kesalahan : e = 0.05 atau 5%

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

$$= \frac{95}{1 + (95)(0,05)^2} = 76,77$$

Dari hasil perhitungan diatas penulis menggunakan *simple random sampling* dengan metode slovin maka diketahui pe`ngambilan sampel sebesar 76,77 dibulatkan menjadi 80 responden.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan sumber jenis data dan pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu berdasarkan prosedur data primer dan sekunder.

1. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui informasi mengenai secara langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit. Dalam hal peneliti mewawancarai dari sumbernya informasi PT Adev Natural Indonesia guna untuk mengetahui permasalahan yang berkaitan dengan perusahaan.

2. Observasi

Observasi yaitu pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti guna melihat kegiatan yang terjadi. Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung yang berada pada .

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dengan memberikan pernyataan yang dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Adev Natural Indonesia yaitu bagian produksi yang telah ditetapkan menjadi sampel. Kemudian pernyataan dalam kuesioner tersebut akan diukur menggunakan skala Likert, pernyataan dalam kuesioner berkaitan dengan variabel penelitian yaitu komitmen organisasional (X) dan kinerja (Y) Dalam hal ini pilihan jawaban yang digunakan adalah sebagai berikut:

4. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti berupa dokumen-dokumen perusahaan yang digunakan untuk kepentingan penelitian.

Tabel 5
Bobot Jawaban Skala Likert

Jawaban		Bobot
Sangat Setuju (SS)	Selalu (SL)	5
Setuju (S)	Sering (S)	4
Ragu-Ragu (R)	Kadang-Kadang (KD)	3
Tidak Setuju (TS)	Pernah (P)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Pernah (TP)	1

3.7. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Pengambilan data yang digunakan peneliti adalah teknik kuesioner yang kemudian dilakukan uji validitas dan reabilitas.

Dalam pengambilan data perlu dilakukan uji validitas dan juga reabilitas, hal tersebut bertujuan apakah instrumen yang digunakan itu valid dan reliabel, dalam penelitian ini hasil uji validitas, uji reliabilitas variabel x komitmen organisasional dan y kinerja penulis cantumkan pada lampiran.

1. Uji Validitas

Instrumen digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, maka dari itu perlu di uji kuesioner untuk mencari valid dan reabilitas dari pernyataan-pernyataan hasil atas jawaban dari responden. instrumen valid artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika butir pertanyaan kuesioner yang tidak valid maka pertanyaan tersebut dapat dibuang atau diganti. Siregar (2013:46) validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. dalam hal ini adalah kuesioner, Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam hal ini penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment* adalah:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Siregar (2013:48)

Dimana :

r_{hitung} = Koefisien korelasi

X = Jumlah skor variabel (jawaban responden)

Y = jumlah skor total dari variabel (jawaban responden)

n = Jumlah responden

Dengan $n = 30$ maka dasar atas pengambilan keputusan valid atau tidak valid sebagai berikut.

Kaidah keputusan: Jika $r_{hitung} \geq 0,361$ maka dikatakan valid

Jika $r_{hitung} < 0,361$ maka dikatakan tidak valid

➤ Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional

Dilihat dari lampiran uji instrumen menunjukkan dari hasil pengolahan melalui program SPSS 23 dari 15 pernyataan terdapat 13 item pernyataan yang valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dan yang tidak valid terdapat 2 item pernyataan, yaitu nomer 2, 13 karena $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasional

Indikator	Pernyataan	Jumlah
Komitmen Afektif	1,2,3,4,5	5
Komitmen berkelanjutan	6,7,8,9,10	5
Komitmen Normatif	11,12,13,14,15	5
Jumlah		15

➤ Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Dilihat dari lampiran uji instrumen menunjukkan dari hasil pengolahan melalui program SPSS 23 dari 18 pernyataan terdapat 15 item pernyataan yang valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dan yang tidak valid terdapat 3 item pernyataan, yaitu nomer 12, 17, 18 karena $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan

Indikator	Pernyataan	Jumlah
Kualitas	1,2,3,4,5	5
Kuantitas	6,7,8,9	4
Ketepatan Waktu	10,11,12,13,14	5
Kerja Sama	15,16,17,18	4
Jumlah		18

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Menguji reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan rumus:

Alpha Cronbach

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2} \right]$$

Dominikus (2013:186)

Keterangan :

- r_i = Nilai Reliabilitas
- k = Jumlah item
- $\sum s_i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item
- s_i^2 = Varians total

- Uji Reabilitas Komitmen Organisasional

Tabel 6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	13

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha komitmen organisasional sebesar 0,899. Karena nilainya di atas 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut *reliable* atau dapat diandalkan.

- Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	15

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha kinerja karyawan sebesar 0,890. Karena nilainya di atas 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut *reliable* atau dapat diandalkan.

3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari alat, teknik, atau prosedur yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan yang telah dilakukan. Statistika deskriptif ini merupakan metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan, peringkasan dan penyajian suatu data sehingga memberikan informasi yang berguna dan juga menatanya kedalam bentuk yang siap untuk dianalisis. Analisis deksriptif ini menjelaskan berbagai karakteristik data seperti rata-rata (mean), jumlah (sum), simpangan baku (standard deviation), varians (variance), rentang (range), nilai minimum dan maximum dan sebagainya.

2. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Siregar (2013:250) Analisis hubungan (korelasi) adalah suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan diantara dua variabel. Dalam menganalisis hubungan variabel-variabel dalam penelitian ini lebih kedalam bentuk hubungan kausal yang bersifat mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja.

Tabel 8
Tingkat korelasi dan Kekuatan hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1. 0,00 - 0,199	Sangat Lemah
2. 0,20 – 0,399	Lemah
3. 0,40 – 0,599	Sedang
4. 0,60 – 0,799	Kuat
5. 0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Siregar (2013:152)

Adapun rumus yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi menggunakan Korelasi Product Moment adalah sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Siregar (2013:250)

keterangan :

- r = Koefisien korelasi
 $\sum x$ = Total jumlah dari variabel komitmen organisasional
 $\sum y$ = Total jumlah dari variabel kinerja karyawan
 $\sum xy$ = Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y
 $\sum X^2$ = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
 $\sum y^2$ = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
 n = Jumlah Responden

3. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Siregar (2013:252) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih, X (bebas) terhadap Y (terikat). Dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Nilai Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Koefisien Korelasi

4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel (X) komitmen karyawan dengan variabel (Y) kinerja karyawan, maka dari itu perlu dibuktikan apakah dapat diterima atau ditolak. Maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien korelasinya sebagai berikut:

A. Menentukan hipotesis statistik

Ho : $\rho \leq 0$; Tidak ada hubungan positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan.

Ha : $\rho > 0$; Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan.

Ho : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka terima Ho dan tolak Ha

Ha : $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terima Ha dan tolak Ho

B. Menentukan nilai t_{table}

Nilai t_{table} , diperoleh dari table t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ t_{hitung} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana :

t_h : Nilai t

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah sampel

Dapat diketahui dengan hasil pengujian sebagai berikut:

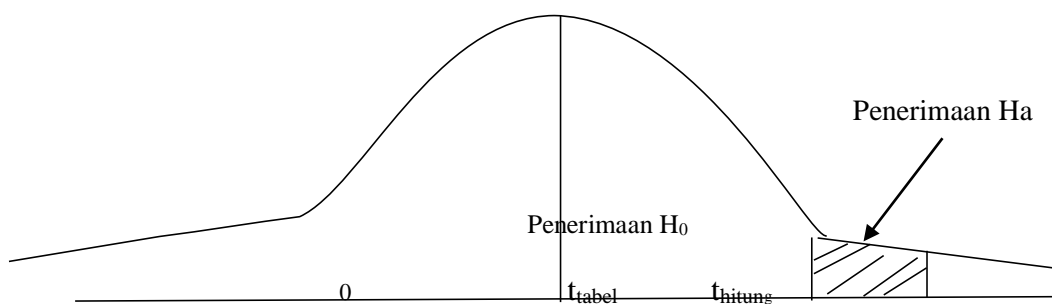
- a. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

Artinya, komitmen organisasional tidak berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

- b. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Artinya, komitmen organisasional berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

Gambar daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Gambar 5
Kurva Uji Hipotesis Statistik

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum PT Adev Natural Indonesia

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT Adev Natural Indonesia

PT Adev Natural Indonesia didirikan di Kota Bogor pada tanggal 15 Januari 2007 Perusahaan yang berlokasi di Bogor ini, awalnya berfokus pada pembuatan sabun hotel, sesuai dengan perkembangannya, perusahaan ini melayani jasa maklon yaitu maklon kosmetik dan maklon sabun. Perusahaan ini dijalankan dan diaplikasikan dari hasil percobaan di skala laboratorium menjadi skala usaha komersial sehingga perusahaan dituntut untuk menerapkan proses yang efektif dan efisien dalam meningkatkan skala produksi. Selain itu ditemukan juga tantangan dari kondisi yang berbeda, dimana formulasi yang diperoleh dalam skala laboratorium tidak selalu dapat diaplikasikan pada skala usaha. Upaya pengembangan yang dilakukan PT Adev Natural Indonesia adalah terus menerus memperbaiki mutu secara berkesinambungan melalui penerapan hasil temuan inovasi-inovasi baru dan terobosan dengan berbagai macam cara, seperti membuka maklon untuk di awal dan kemudian membangun produk untuk merek sendiri selanjutnya membentuk jaringan distribusi yang diharapkan dapat menyerap produk secara optimal. Target PT Adev Natural Indonesia dimasa yang akan datang adalah memfokuskan pemasaran pada retail dan trading untuk kosmetik dan personal care, perlengkapan mandi hotel dan salon. Selain itu, perusahaan mencanangkan target pasar lokal dan mancanegara di beberapa Negara potensial seperti Singapore, Malaysia, Cambodia, Prancis Canada, Inggris serta Amerika.

4.1.2. Kegiatan Usaha

PT Adev Natural Indonesia adalah produsen yang bergerak di bidang pembuatan produk sabun kosmetik dan personal care. Seperti sabun hotel, sabun herbal, sabun cair, sabun transparan, sabun mandi padat atau sabun batang. Walaupun badan hukum perusahaan sudah berbentuk perusahaan terbatas (PT), perusahaan ini berkembang berdasarkan permintaan dari pasar dan melaksanakan produksi secara berkelanjutan. Perusahaan ini telah memasarkan hasil produksinya ke berbagai daerah seperti Jakarta, Bandung, Surabaya dan daerah-daerah lainnya.

4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

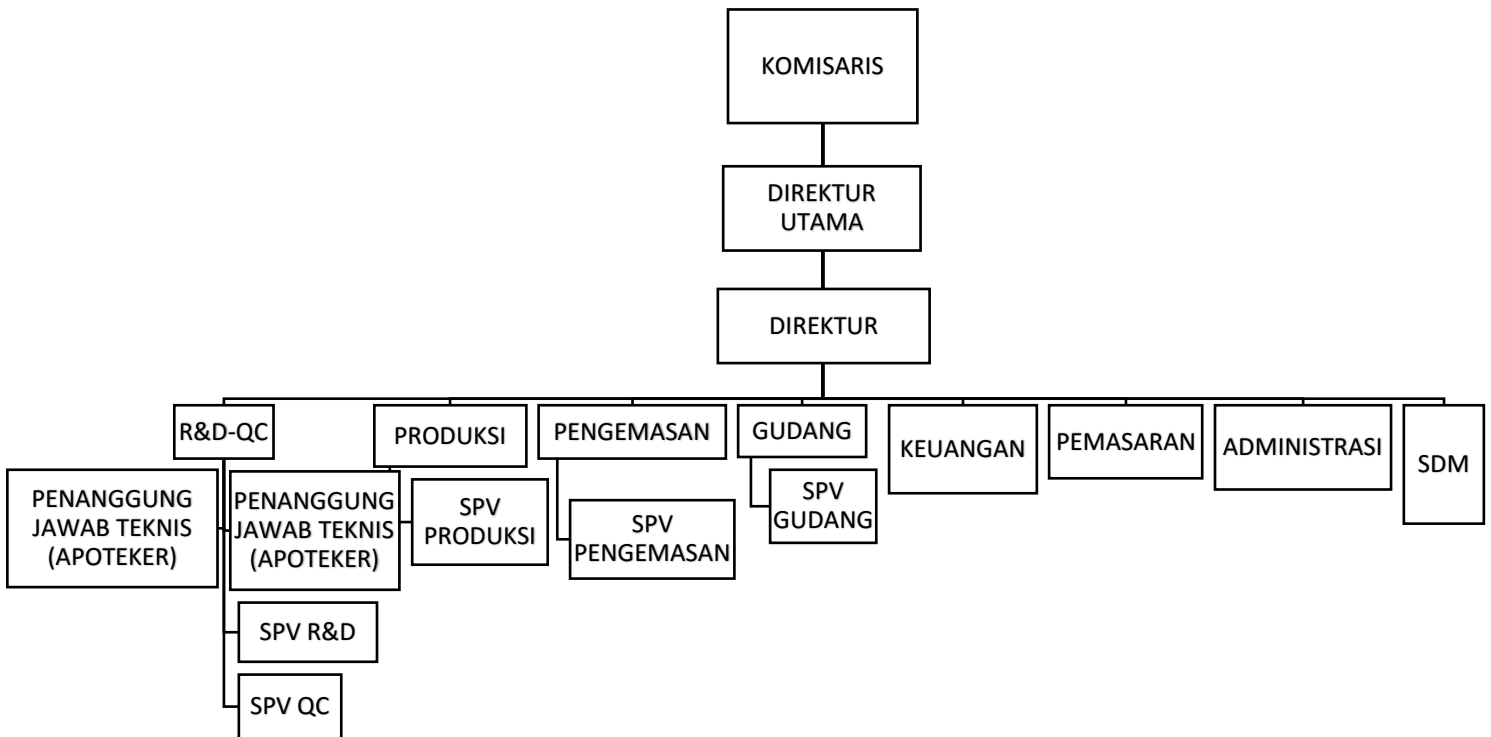
Visi

Menjadi produsen produk kosmetik dan personal care terkemuka di Indonesia dan seluruh dunia.

Misi

1. Menghasilkan produk yang aman dan bermutu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Untuk menangkap target pasar khusus di dalam dan di luar negeri.
3. Memberikan pemahaman mengenai manfaat dari berbagai bahan aktif alami pada personal care.

4.1.4. Struktur Organisasi



Gambar 6
Struktur Organisasi
PT Adev Natural Indonesia

4.1.5. Profil Responden

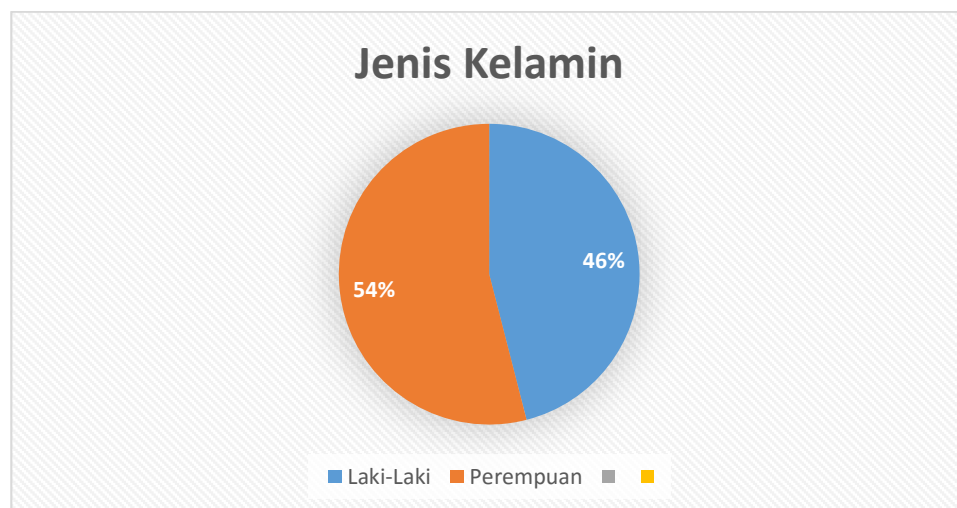
Dalam penelitian pembagian kelompok responden yaitu terbagi menjadi empat bagian yang terdiri dari jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan responden dan lama bekerja responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 9
Profil Responden PT Adev Natural Indonesia
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	37	46
2	Perempuan	43	54
Jumlah		80	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018



Gambar 7

Grafik data responden berdasarkan jenis kelamin

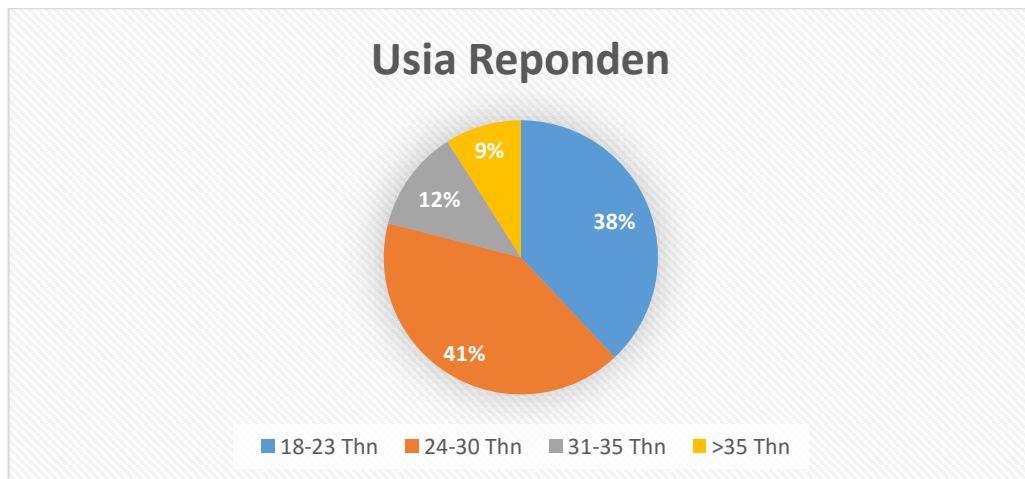
Dilihat dari tabel diatas berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 37 orang atau dengan persentase 46% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 43 atau dengan persentase 54%.

2. Usia Responden

Tabel 10
Profil Responden PT Adev Natural Indonesia
Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	18-23 Thn	30	38
2	24-30 Thn	33	41
3	31-35 Thn	10	12
4	>35 Thn	7	9
Jumlah		80	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018



Gambar 8
Grafik data responden berdasarkan usia

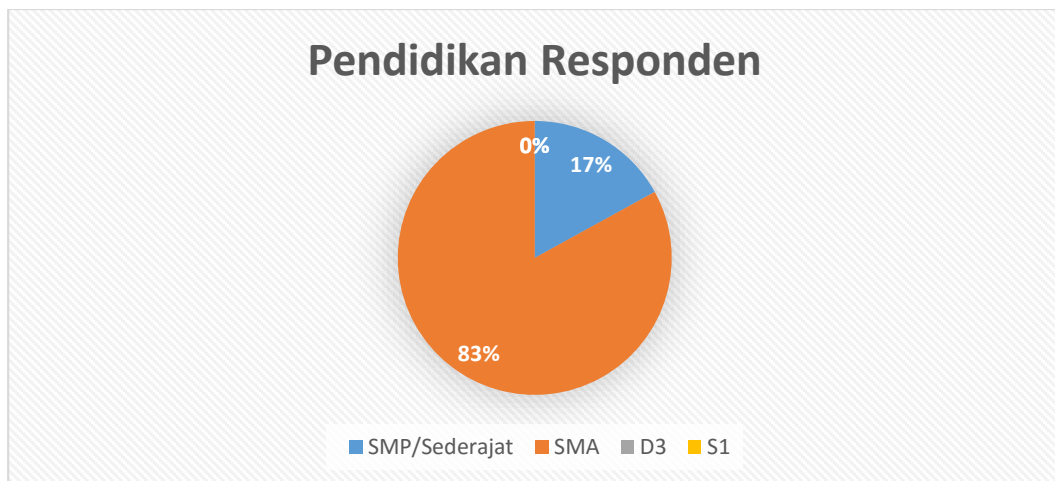
Dilihat dari tabel diatas berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden dengan usia 18-23 Thn berjumlah 30 orang atau dengan persentase 38%, usia dengan 24-30 Thn berjumlah 33 orang atau dengan persentase 41% dengan usia 31-35 Thn berjumlah 10 dengan persentase 12 % dan usia lebih dari 35 Thn berjumlah 7 dengan persentase 9 %

3. Pendidikan Responden

Tabel 11
Profil Responden PT Adev Natural Indonesia
Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP/Sederajat	14	17
2	SMA	66	83
3	D3	0	0
4	S1	0	0
Jumlah		80	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018



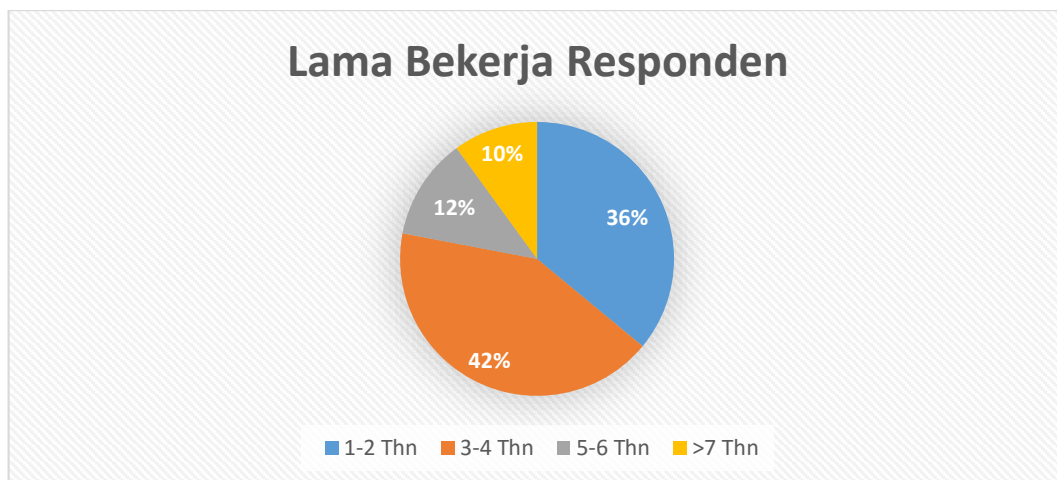
Gambar 9
Grafik data responden berdasarkan pendidikan

Dilihat dari tabel diatas berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan SMP/Sederajat berjumlah 14 orang dengan persentase 17% dan dengan pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 66 orang dengan persentase 82%

4. Lama Bekerja

Tabel 12
Profil Responden PT Adev Natural Indonesia
Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1-3 Thn	29	36
2	4-6 Thn	33	42
3	7-9 Thn	10	12
4	>9 Thn	8	10
Jumlah		80	100



Gambar 10
Grafik data responden berdasarkan Lama Bekerja

Dilihat dari tabel diatas berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja 1-3 thn berjumlah 29 orang dengan persentase 36% dan 4-6 thn berjumlah 33 dengan persentase 42 %, 7-9 thn berjumlah 12 orang dengan persentase 12% dan >9 thn berjumlah 8 dengan persentase 10%.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Komitmen Organisasional Pada PT Adev Natural Indonesia

Komitmen organisasional merupakan sikap karyawan dalam menerima segala tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, mampu menerapkannya untuk mencapai tujuan perusahaan dan tidak akan meninggalkan organisasi. Dengan indikator-indikator komitmen organisasional yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif.

1. Komitmen Afektif

Tabel 13

Pendapat Mengenai “saya merasa senang berada diorganisasi ini”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	95	24
Setuju	4	35	140	44
Ragu-Ragu	3	16	48	20
Tidak Setuju	2	10	20	13
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	303	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan saya merasa senang berada didalam organisasi ini dengan jawaban setuju sebesar 44%, dengan jawaban sangat setuju sebesar 24%, Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa senang berada didalam organisasi.

Tabel 14

Pendapat Mengenai “saya dapat mematuhi aturan dengan senang hati”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	38
Setuju	4	35	140	44
Ragu-Ragu	3	10	30	13
Tidak Setuju	2	4	8	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	333	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan saya dapat mematuhi aturan dengan senang hati dengan jawaban setuju sebesar 44% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 38%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dapat mematuhi aturan dengan senang hati.

Tabel 15

Pendapat Mengenai “ saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	14
Setuju	4	59	236	74
Ragu-Ragu	3	6	18	8
Tidak Setuju	2	4	8	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	317	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan saya merasa bagian dari keluarga pada perusahaan ini dengan jawaban sangat setuju sebesar 56% dan dengan jawaban setuju sebesar 40%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi.

Tabel 16

Pendapat Mengenai “ saya merasa peduli terhadap kemajuan perusahaan ini”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	36	180	45
Setuju	4	33	132	41
Ragu-Ragu	3	8	24	10
Tidak Setuju	2	3	6	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	342	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan saya merasa peduli terhadap kemajuan perusahaan ini dengan jawaban Sangat setuju sebesar 49% dan dengan jawaban setuju sebesar 41%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa peduli untuk kemajuan organisasi.

= $\frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}}$

$$= \frac{303 + 333 + 317 + 342}{4} = 323$$

2. Komitmen Berkelanjutan

Tabel 17

Pendapat Mengenai “ saya merasa rugi jika meninggalkan pekerjaan ini sekarang”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	31
Setuju	4	46	184	58
Ragu-Ragu	3	9	27	11
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	336	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan saya merasa rugi jika meninggalkan pekerjaan ini sekarang dengan jawaban setuju sebesar 58% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 31%. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika karyawan keluar dari organisasi karyawan merasa rugi.

Tabel 18

Pendapat Mengenai “ untuk saat ini tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan dan keinginan saya”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	45	225	56
Setuju	4	32	128	40
Ragu-Ragu	3	3	9	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	362	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan untuk saat ini tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan dan keinginan saya dengan jawaban setuju sebesar 40%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bekerja di perusahaan tersebut merupakan suatu kebutuhan dan keinginannya.

Tabel 19

Pendapat Mengenai “ saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan pekerjaan lain”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	33
Setuju	4	44	176	55
Ragu-Ragu	3	10	30	13
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	336	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan pekerjaan lain dengan jawaban setuju sebesar 55%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapatkan pekerjaan lain.

Tabel 20

Pendapat Mengenai “Saya merencanakan bekerja jangka panjang diperusahaan ini”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	41
Setuju	4	34	136	43
Ragu-Ragu	3	13	39	16
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	340	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan saya merasa memiliki sedikit pilihan ingin meninggalkan organisasi ini dengan jawaban setuju sebesar 43% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 41%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merencanakan bekerja jangka panjang diperusahaan.

Tabel 21

Pendapat Mengenai “memerlukan pengorbanan biaya jika keluar dari organisasi”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	31
Setuju	4	48	192	60
Ragu-Ragu	3	7	21	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	338	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan saya merencanakan bekerja dalam jangka panjang di perusahaan ini dengan jawaban setuju sebesar 60% dan sangat setuju sebesar 31%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memerlukan pengorbanan biaya jika keluar dari organisasi tersebut.

= Total Skor Pada Setiap Pernyataan

Jumlah Pernyataan

= $\frac{336 + 362 + 336 + 340 + 328}{4}$

4

= 340

3. Komitmen Normatif

Tabel 22

Pendapat Mengenai “saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini meskipun ada tawaran lain”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	35
Setuju	4	44	176	55
Ragu-Ragu	3	8	24	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	340	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini meskipun ada tawaran lain dengan jawaban setuju sebesar 55% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 35%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan meskipun ada tawaran lain.

Tabel 23

Pendapat Mengenai “untuk saat ini saya merasa tidak etis meninggalkan perusahaan ini”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	41
Setuju	4	27	108	34
Ragu-Ragu	3	20	60	25
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	333	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan untuk saat ini saya merasa tidak etis meninggalkan perusahaan ini dengan jawaban sangat setuju sebesar 41% dan dengan jawaban setuju sebesar 34%. Hal tersebut menunjukkan bahwa untuk saat ini karyawan merasa tidak etis meninggalkan perusahaan tersebut.

Tabel 24

Pendapat Mengenai “Saya merasa yakin bahwa loyalitas kepada suatu organisasi adalah penting”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	41
Setuju	4	39	156	49
Ragu-Ragu	3	8	24	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	345	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan saya berada diperusahaan ini karena loyalitas terhadap perusahaan dengan jawaban setuju sebesar 49% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 41%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan berada diperusahaan karena loyalitas.

Tabel 25

Pendapat Mengenai “saya merasa berada didalam organisasi ini merupakan kewajiban terhadap perusahaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	29	155	39
Setuju	4	40	160	50
Ragu-Ragu	3	9	27	11
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	342	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat responden mengenai pernyataan saya merasa berada didalam organisasi ini merupakan kewajiban terhadap perusahaan dengan jawaban setuju sebesar 50% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 39% dan dengan jawaban ragu-ragu sebesar 11%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa berada didalam organisasi ini merupakan kewajiban terhadap perusahaan.

= Total Skor Pada Setiap Pernyataan

Jumlah Pernyataan

= $\frac{340 + 333 + 345 + 342}{4}$

4

= 340.

Tabel 26

Hasil Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasional Pada PT Adev Natural Indonesia.

No	Indikator	Total Skor
1.	Komitmen Afektif	323,75
2.	Komitmen Berkelanjutan	340,4
3.	Komitmen Normatif	340

Dari tanggapan responden mengenai indikator komitmen organisasional menunjukkan skortotal tertinggi berada pada indikator komitmen berkelanjutan dengan skortotal sebesar 340,4 hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bekerja karena adanya suatu

investasi adanya gaji yang dapat memenuhi kebutuhannya dan karyawan merasa tidak ada alternatif lain jika keluar dari organisasi. Dan skortotal terendah berada pada indikator komitmen afektif dengan skortotal sebesar 323,75 yang menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki ikatan emosional kurang menunjukkan perasaan yang baik terhadap organisasi maka sebaiknya perusahaan lebih membangun suasana kekeluargaan dan memenuhi apa yang diharapkan oleh karyawan, hal tersebut bertujuan agar karyawan merasa nyaman dan senang sehingga komitmen kerja karyawan dapat meningkat karyawan akan terus memperhatikan kehadariannya untuk bekerja, dan akan mempertahankan keanggotaannya diorganisasi.

➤ **Komitmen Organisasional**

Tabel 27
Analisis Deskriptif Komitmen Organisasional

Statistics		
VAR00001		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		54,59
Median		56,00
Mode		58
Range		21
Minimum		42
Maximum		63
Sum		4367

Untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasional pada PT Adev Natural Indonesia maka penulis menggunakan rata-rata empirik sebesar 54,59 dibandingkan dengan rata-rata teoritik yaitu sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritik} = \frac{(1)(13)+(5)(13)}{2} = \frac{78}{2} = 39$$

Dengan demikian hasil dari perhitungan diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata empirik lebih besar dari nilai rata-rata teoritik yaitu $54,59 > 39$ yang artinya tanggapan responden terhadap instrumen variabel komitmen organisasional karyawan cukup baik, dan dapat dibandingkan juga sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor rata-rata} &= \frac{\text{Jumlah Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \\ &= \frac{4367}{80} = 54,59 \end{aligned}$$

Jumlah responden yang memiliki skornya di atas rata-rata yaitu ada 47 orang maka dapat dilihat sebagai berikut:

$$= \frac{47}{80} \times 100\% = 58,75\%$$

80

Nilai skor rata-rata dapat di uji dengan nilai interval sebagai berikut:

Tabel 28
Nilai Interval Komitmen Organisasional

Interval Nilai	Persentase	Keterangan
80 – 100		Sangat Baik
60 – 79		Baik
40 – 59	58,75 %	Cukup Baik
20 – 39		Kurang Baik
0 -19		Sangat Kurang Baik

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kondisi komitmen organisasional karyawan pada PT Adev Natural Indonesia sebesar 58,75% pada interval nilai 40-59 yang menunjukkan komitmen organisasional karyawan cukup baik.

4.2.2. Kinerja Karyawan Pada PT Adev Natural Indonesia

kinerja merupakan hasil baik kualitas maupun kuantitas dari aktifitas-aktifitas yang dilakukan dalam periode tertentu. dengan indikator-indikator dari kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama.

1. Kualitas

Tabel 29

Pendapat Mengenai “karyawan berusaha menghasilkan produk sesuai dengan standar kualitas perusahaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Selalu	5	26	130	33
Sering	4	36	144	45
Kadang-Kadang	3	18	54	23
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	328	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan berusaha menghasilkan produk sesuai dengan standar kualitas perusahaan dengan jawaban sering sebesar 45% dengan jawaban selalu sebesar 33%. Hal tersebut

menunjukkan bahwa karyawan terus berusaha menghasilkan produksi sesuai dengan standar kualitas perusahaan.

Tabel 30

Pendapat Mengenai “karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan rapi”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Selalu	5	28	140	35
Sering	4	37	148	46
Kadang-Kadang	3	12	36	15
Pernah	2	3	6	4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	330	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan rapi dengan jawaban sering sebesar 37% dengan jawaban selalu sebesar 35%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan berusaha mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan rapi.

Tabel 31

Pendapat Mengenai “karyawan berusaha memeriksa kembali dari hasil pekerjaannya”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Selalu	5	29	145	36
Sering	4	38	152	48
Kadang-Kadang	3	8	24	10
Pernah	2	5	10	6
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	331	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan berusaha memeriksa kembali dari hasil pekerjaannya dengan jawaban sering sebesar 48% dan dengan jawaban selalu sebesar 36%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan berusaha memeriksa kembali dari hasil pekerjaannya.

Tabel 32

Pendapat Mengenai “karyawan berusaha mengurangi produk rijek”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Selalu	5	30	150	38
Sering	4	38	152	48
Kadang-Kadang	3	11	33	14
Pernah	2	1	2	1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	337	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan berusaha mengurangi produk rijek dengan jawaban sering sebesar 48% dengan jawaban selalu sebesar 38%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan terus berusaha mengurangi produk rijek yang dihasilkan.

Tabel 33

Pendapat Mengenai “karyawan berusaha mengurangi kesalahan dalam bekerja”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Selalu	5	20	100	25
Sering	4	52	208	65
Kadang-Kadang	3	8	24	10
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	332	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan berusaha mengurangi kesalahan dalam menghasilkan produksi dengan jawaban sering sebesar 65% dan dengan jawaban selalu sebesar 25%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan terus berusaha mengurangi kesalahan dalam bekerja.

$$= \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}}$$

$$= \frac{328 + 330 + 331 + 337 + 332}{5}$$

$$= \frac{328 + 330 + 331 + 337 + 332}{5}$$

$$= 331,6$$

$$= 331,6$$

2. Kuantitas

Tabel 34

Pendapat Mengenai “karyawan berusaha menghasilkan produk sesuai dengan target perusahaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Selalu	5	25	125	31
Sering	4	43	172	54
Kadang-Kadang	3	12	36	15
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	333	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan berusaha menghasilkan produk sesuai dengan target perusahaan dengan jawaban sering sebesar 54%. Hal tersebut menunjukkan karyawan berusaha menyelesaikan produksi sesuai dengan target perusahaan.

Tabel 35

Pendapat Mengenai “karyawan berusaha menghasilkan produk melebihi target perusahaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Selalu	5	39	195	49
Sering	4	25	100	31
Kadang-Kadang	3	14	42	18
Pernah	2	2	4	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	341	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan berusaha menghasilkan produk melebihi target perusahaan dengan jawaban selalu sebesar 49% dengan jawaban sering sebesar 31%. Hal tersebut menunjukkan terus berusaha menghasilkan produksi melebihi target yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Tabel 36

Pendapat Mengenai “karyawan berusaha memenuhi jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Selalu	5	33	165	41
Sering	4	31	124	39
Kadang-Kadang	3	14	42	18
Pernah	2	2	4	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	335	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan berusaha memenuhi jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan jawaban selalu sebesar 41% dan dengan jawaban sering sebesar 39%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan ingin terus berusaha memenuhi jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 37

Pendapat Mengenai “karyawan berusaha mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur dan jadwal”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Selalu	5	33	165	41
Sering	4	28	112	35
Kadang-Kadang	3	14	42	18
Pernah	2	5	10	6
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	329	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan berusaha mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan jadwal dengan jawaban selalu sebesar 41% dengan jawaban sering sebesar 35%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan terus berusaha mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan jadwal.

= Total Skor Pada Setiap Pernyataan

Jumlah Pernyataan

= $\frac{333 + 341 + 335 + 329}{4}$

4

= 334,5

3. Ketepatan Waktu

Tabel 38

Pendapat Mengenai “karyawan berusaha menghasilkan produk tepat pada waktunya”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Selalu	5	39	195	49
Sering	4	32	128	40
Kadang-Kadang	3	9	27	11
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	350	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan berusaha menghasilkan produk tepat pada waktunya dengan jawaban selalu sebesar 49% dan dengan jawaban sering sebesar 40%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan terus berusaha menghasilkan produk tepat pada waktunya.

Tabel 39

Pendapat Mengenai “karyawan berusaha tidak menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Selalu	5	40	200	50
Sering	4	28	112	35
Kadang-Kadang	3	11	33	14
Pernah	2	1	2	1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	347	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan berusaha tidak menunda-nunda pekerjaan dengan jawaban selalu sebesar 50% dengan jawaban sering sebesar 35%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan berusaha tidak menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 40

Pendapat Mengenai “karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tuntas sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Selalu	5	33	165	41
Sering	4	35	140	44
Kadang-Kadang	3	9	27	11
Pernah	2	3	6	4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	338	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tuntas sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan dengan jawaban sering sebesar 44% dengan jawaban selalu sebesar 41% Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan terus berusaha mengerjakan pekerjaan dengan tuntas sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 41

Pendapat Mengenai “karyawan berusaha menghasilkan produk lebih cepat dari waktu yang ditentukan sebelumnya”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Selalu	5	31	155	39
Sering	4	34	136	43
Kadang-Kadang	3	15	45	19
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	336	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan berusaha menghasilkan produk lebih cepat dari waktu yang ditentukan sebelumnya dengan jawaban sering sebesar 43% dengan jawaban selalu sebesar 39%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan berusaha menghasilkan produk lebih cepat dari waktu yang ditentukan sebelumnya.

= Total Skor Pada Setiap Pernyataan

Jumlah Pernyataan

= $350 + 347 + 338 + 336$

4

= 342,75

4. Kerja sama

Tabel 42

Pendapat Mengenai “karyawan berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Selalu	5	37	185	46
Sering	4	26	104	33
Kadang-Kadang	3	17	51	21
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	340	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dengan jawaban selalu sebesar 46% dengan jawaban sering sebesar 33%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja di dalam perusahaan.

Tabel 43

Pendapat Mengenai “karyawan bekerja sama dengan karyawan lain dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Selalu	5	30	150	38
Sering	4	33	132	41
Kadang-Kadang	3	15	45	19
Pernah	2	2	4	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	331	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan dengan jawaban sering sebesar 41% dengan jawaban selalu sebesar 38%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja di dalam perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan.

= $\frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}}$

Jumlah Pernyataan

= $\frac{340 + 331}{2}$

2

= 335,5

Tabel 44

Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan Pada PT Adev Natural Indonesia.

No	Indikator	Total Skor
1.	Kualitas	331,6
2.	Kuantitas	334,5
3.	Ketepatan Waktu	342,7
4	Kerja Sama	335,5

Dari tanggapan responden mengenai indikator kinerja menunjukkan skortotal tertinggi berada pada indikator ketepatan waktu dengan skortotal sebesar 342,75 hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan terus berusaha menyelesaikan pekerjaan dan menghasilkan produk sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Dan skortotal terendah berada pada indikator kualitas dengan skortotal sebesar 331,6 hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan kurang memperhatikan penyelesaian pekerjaan dan menghasilkan produk sesuai standar kualitas perusahaan, maka dari itu perlu ditingkatkan kembali khususnya keterampilan kerja karyawan hal tersebut bertujuan jika keterampilan kerja karyawan meningkat maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dan menghasilka produk sesuai dengan standar kualitas perusahaan.

➤ Kinerja Karyawan

Tabel 45
Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan
Statistics

VAR00001		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		62,98
Median		65,00
Mode		69
Range		30
Minimum		45
Maximum		75
Sum		5038

Output spss 23

Untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasional pada PT Adev Natural Indonesia maka penulis menggunakan rata-rata empirik sebesar 62,98 dibandingkan dengan rata-rata teoritik yaitu sebagai berikut

$$\text{Skor teoritik} = \frac{(1)(15)+(5)(15)}{2} = \frac{90}{2} = 45$$

Dengan demikian hasil dari perhitungan diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata empirik lebih besar dari nilai rata-rata teoritik yaitu $62,98 > 45$ yang artinya tanggapan responden terhadap intrumen variabel kinerja karyawan cukup baik, dan dapat dibandingkan juga sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor rata-rata} &= \frac{\text{Jumlah Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \\ &= \frac{5038}{80} = 62,98 \end{aligned}$$

Jumlah responden yang memiliki skornya di atas rata-rata yaitu ada 47 orang maka dapat dilihat sebagai berikut:

$$= \frac{47}{80} \times 100\% = 58,75\%$$

Nilai skor rata-rata dapat di uji dengan nilai interval sebagai berikut:

Tabel 46
Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Persentase	Keterangan
80 – 100		Sangat Baik
60 – 79		Baik
40 – 59	58,75%	Cukup Baik
20 – 39		Kurang Baik
0 -19		Sangat Kurang Baik

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kondisi kinerja karyawan pada PT Adev Natural Indonesia sebesar 58,75% pada interval nilai 40-59 yang menunjukkan kinerja karyawan cukup baik.

4.3. Hubungan Komitmen Organisasional Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Adev Natural Indonesia

1. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 47
Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment* (SPSS 23)

		Komitmen Organisasional	Kinerja Karyawan
Komitmen Organisasional	Pearson Correlation	1	,533**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,533**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komitmen organisasional dengan kinerja karyawan pada PT Adev Natural Indonesia sebesar 0,533 nilai tersebut menunjukkan tingkat kekuatan hubungan sedang. Dapat dilihat pada interval sebagai berikut:

Tabel 48
Tingkat korelasi dan Kekuatan hubungan

Interval Koefisien	Hasil	Tingkat Hubungan
1. 0,00 - 0,199	0,533	Sangat Lemah
2. 0,20 – 0,399		Lemah
3. 0,40 – 0,599		Sedang
4. 0,60 – 0,799		Kuat
5. 0,80 – 1,000		Sangat Kuat

2. Koefisien Determinasi

Tabel 49
Koefisien Determinasi (SPSS 23)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,533 ^a	,284	,274	6,192	1,863

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,533^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,2840 \times 100\%$$

$$KD = 28,40 \%$$

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diatas menunjukkan bahwa nilai kontribusi yang diberikan oleh variabel komitmen organisasional (x) terhadap variabel kinerja karyawan (y) pada PT Adev Natural Indonesia sebesar 28,40%, sedangkan sisanya sebesar 71,60% dijelaskan oleh variabel lain selain dari variabel komitmen organisasional. Kemungkinan dari kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi.

3. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel komitmen organisasional dengan kinerja karyawan, maka dibuktikan dengan uji hipotesis sebagai berikut:

A. Menentukan Hipotesis Statistik

Ho : $\rho \leq 0$; Tidak ada hubungan positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan.

Ha : $\rho > 0$; Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan.

Ho : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka terima Ho dan tolak Ha

Ha : $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terima Ha dan tolak Ho

B. Menentukan nilai t_{tabel}

Nilai t tabel, diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ yaitu $80-2=78$ jadi nilai t tabel adalah 1,6646

C. Mencari t hitung dengan rumus sebagai berikut:

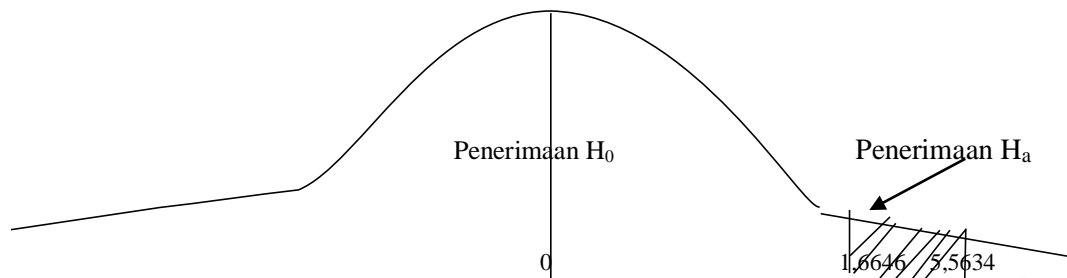
$$t_{hitung} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,533\sqrt{80-2}}{\sqrt{1-0,533^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,533(8,8317)}{0,8461}$$

$$t_{hitung} = 5,5634$$

Dari hasil perhitungan t hitung diatas bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,5634 > 1,6646$) yang artinya tolak H_0 dan terima H_a ,bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan pada PT Adev Natural Indonesia. Hal tersebut dapat dilihat dari kurva sebagai berikut:



Gambar 11

Kurva Uji Hipotesis Statistik PT Adev Natural Indonesia

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh penulis mengenai hubungan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan pada PT Adev Natural Indonesia, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian mengenai komitmen organisasional karyawan pada PT Adev Natural Indonesia berdasarkan hasil tanggapan dari responden menunjukkan nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik $54,59 > 39$. hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional karyawan cukup baik.
2. Penelitian mengenai kinerja karyawan pada PT Adev Natural Indonesia berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik $62,88 > 45$. hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Adev Natural Indonesia cukup baik.
3. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh $r = 0,533$ yang artinya, bahwa komitmen organisasional dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sedang. Hasil analisis koefisien determinasi kontribusi yang diberikan oleh variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar 28,40% dan sisanya sebesar 71,60% dijelaskan oleh variabel lain selain dari komitmen organisasional. Hasil uji hipotesis statistik menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,5634 > 1,6646$) yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan maka saran penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan sebagai berikut:

PT Adev Natural Indonesia dalam meningkatkan kinerja karyawan maka hendaknya komitmen organisasional karyawan di tingkatkan kembali. Hal tersebut ditemukan dalam penelitian bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

1. Untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan:
 - **Komitmen Afektif**
Terkait dengan komitmen organisasional sebaiknya perusahaan memperbaiki dan meningkatkan komitmen kerja karyawan dengan cara menciptakan suasana atau kondisi kerja yang dapat memenuhi harapan karyawan, dan selalu mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat membangun rasa kekeluargaan didalam organisasi. langkah-langkah tersebut diharapkan dapat membuat karyawan merasa nyaman dan merasa senang didalam organisasi. Sehingga manfaat dari meningkatkannya komitmen kerja karyawan seperti tingkat absensi karyawan dapat diminimalisir,

dan karyawan akan cenderung mempertahankan keanggotannya didalam organisasi.

2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan:

- Kualitas

Terkait dengan kinerja karyawan sebaiknya perusahaan mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan meningkatkan karyawan yang memiliki kinerja rendah khususnya keterampilan kerja karyawan hal tersebut bertujuan agar karyawan lebih terampil dalam menggunakan alat-alat kerja, jika keterampilan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan target perusahaan dapat tercapai.

3. Bagi peneliti selanjutnya dalam penelitian yang sama sebaiknya lebih dikembangkan kembali seperti dengan menambahkan variabel lain agar penelitian selanjutnya lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiani & Rosidah (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Cascio, F. Wayne (2000), *Managing Human Resources*, Eight Edition International Hall, United State
- Cepi Triatna (2016), *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Cohen, Aaron (2003), *Multiple Commitments In The Workplace*, lawrench Erlbaum, inc
- Dessler, Gary (2015), *Human Resource Management*. 14th, Edition, England: Pearson Education.
- Donni Priansa (2016), *Perencanaan dan pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta
- Dominikus, D, Unaradjan (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Universitas Atma Jaya
- Eko Suparno Widodo (2015), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Emron Edison, Yohny Anwar, & Imas Komariah (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu.S.P (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia teori dan praktik*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Khaerul Umam (2012) *Perilaku Organisasi*, Bandung: CV Pustaka Setia
- Luthans, Fred (2006). *Perilaku Organisasi*, New York: McGraw-Hill, inc.
- Ma'ruf, Abdullah (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- MathiHs, Robert L & Jackson, John H (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A,P (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT RefikaAditama
- Mangkunegara, A,P (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Meyer J.P & Allen N.J (1997). *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications.
- Robbins P. Stephen dan Timothy A (2008). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Sopiah (2008). *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sadili Samsudin (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia
- Suwanto, & Donni Priansa (2011) *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta

- Siagian, Sondang (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siregar, Syofian (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif*, Edisi Pertama, Jakarta: Prenada Media Group
- Sudarmanto (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wagner & Hollenbeck (2010). *Organizational Behavior*, New York: Taylor Francis
- Wirawan. (2009) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Salemba Empat
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Veitzhel Zainal, Mansyur Ramli, Thoby Mutis, & Willy Arafah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Mega Sukma Manggarsari. 2015. *Pengaruh Sikap Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Study Pada PT Patrinsaka Gempol-Pandaan, Pasuruan), Skripsi, Surabaya, Universitas Narotama.
- Mukhtar Purnama. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Study Pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post).
- Yonathan Steve Kosasih & Eddy Madiono Sutanto. 2014, *Pengaruh Budaya & Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan* Pada PT Rajawali Citramas Mojokerto. Jurnal AGORA. Vol. 2. No. 1
- Enggar Dwi Jatmiko, Bambang Swasto, Gunawan Eko N. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja & Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan* (Study Pada Karyawan Kompartmen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). Jurnal JAB. Vol. 21. No. 1

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional

Indikator	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Komitmen Affektif	Saya merasa senang berada diorganisasi ini	0,553	0,361	Valid
	Saya membanggakan pekerjaan ini kepada orang lain diluar pekerjaan	0,004	0,361	Tidak Valid
	Saya dapat mematuhi aturan dengan senang hati	0,493	0,361	Valid
	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap pekerjaan ini	0,685	0,361	Valid
	saya merasa peduli terhadap kemajuan perusahaan ini	0,657	0,361	Valid
Komitmen Berkelanjutan	Saya merasa rugi jika meninggalkan pekerjaan ini sekarang	0,630	0,361	Valid
	Untuk saat ini tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan dan keinginan saya	0,651	0,361	Valid
	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan pekerjaan lain	0,469	0,361	Valid
	Saya merencanakan bekerja jangka panjang diperusahaan ini	0,457	0,361	Valid
	Memerlukan pengorbanan biaya jika keluar dari organisasi	0,620	0,361	Valid

Komitmen Normatif	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini meskipun ada tawaran lain	0,659	0,361	Valid
	Untuk saat ini saya merasa tidak etis meninggalkan perusahaan ini	0,772	0,361	Valid
	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya	0,135	0,361	Tidak Valid
	Saya merasa yakin bahwa loyalitas kepada suatu organisasi adalah penting	0,612	0,361	Valid
	Saya merasa berada didalam organisasi ini merupakan kewajiban terhadap perusahaan	0,543	0,361	Valid

1. Komitmen Organisasional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	57,33	26,989	,553	,871
X2	56,93	30,754	,004	,892
X3	57,83	27,799	,493	,874
X4	57,27	26,892	,685	,866
X5	57,43	25,909	,657	,866
X6	57,70	26,355	,630	,867
X7	57,67	27,264	,651	,868
X8	57,73	27,582	,469	,875
X9	57,40	27,766	,457	,875
X10	57,67	26,575	,620	,868
X11	57,60	26,731	,659	,866
X12	57,53	24,464	,772	,859
X13	56,80	30,303	,135	,885
X14	57,80	26,097	,612	,868
X15	57,70	28,079	,543	,872

Indikator	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kualitas	karyawan berusaha menghasilkan produk sesuai dengan standar kualitas perusahaan	0,655	0,361	Valid
	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan rapi	0,613	0,361	Valid
	Karyawan berusaha memeriksa kembali dari hasil pekerjaan	0,449	0,361	Valid
	Karyawan berusaha mengurangi produk rijek	0,493	0,361	Valid
	Karyawan berusaha mengurangi kesalahan dalam bekerja	0,575	0,361	Valid
Kuantitas	Karyawan berusaha menghasilkan produk sesuai dengan target perusahaan	0,613	0,361	Valid
	Karyawan berusaha menghasilkan produk melebihi target perusahaan	0,509	0,361	Valid
	Karyawan berusaha memenuhi jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0,548	0,361	Valid
	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur dan jadwal	0,571	0,361	Valid
Ketepatan Waktu	Karyawan berusaha menghasilkan produk tepat pada waktunya	0,429	0,361	Valid
	Karyawan berusaha tidak menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0,472	0,361	Valid
	Karyawan tidak meninggalkan pekerjaan pada saat waktu bekerja	0,006	0,361	Tidak Valid
	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tuntas sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan	0,720	0,361	Valid
	Karyawan berusaha menghasilkan produk	0,547	0,361	Valid

	lebih cepat dari waktu yang ditentukan sebelumnya			
Kerja Sama	Karyawan berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	0,648	0,361	Valid
	Karyawan bekerja sama dengan karyawan lain Dalam mempercepat penyelesaian Pekerjaan	0,531	0,361	Valid
	Karyawan berusaha kerja sama dengan rekan kerja untuk menghasilkan pekerjaan sesuai standar perusahaan	0,345	0,361	Tidak Valid
	Karyawan berusaha bekerja sama dengan teman kerja untuk mencapai target perusahaan	0,155	0,361	Tidak Valid

2. Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	68,8667	51,016	,655	,852
Y2	68,6333	52,723	,613	,855
Y3	68,4333	53,289	,449	,861
Y4	68,7000	51,941	,493	,859
Y5	68,7333	54,547	,575	,859
Y6	68,5000	51,431	,613	,854
Y7	68,8667	51,499	,509	,859
Y8	68,7667	52,116	,548	,857
Y9	68,7667	50,737	,571	,856
Y10	68,3000	53,528	,429	,862
Y11	68,7667	52,254	,472	,860
Y12	68,3000	58,217	,006	,878
Y13	68,3000	52,838	,720	,853
Y14	68,6000	51,834	,547	,857
Y15	68,4000	51,559	,648	,853
Y16	68,6000	52,800	,531	,858
Y17	68,5667	53,978	,345	,866
Y18	68,6667	56,161	,155	,874

KUESIONER PENELITIAN

VARIABEL KOMITMEN ORGANISASIONAL (X) (Diisi oleh karyawan)

HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT ADEV NATURAL INDONESIA

Pengantar

Pertama-tama saya mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada staf HRD PT Adev Natural Indonesia yang telah memberikan ijin dan kesediaan karyawan untuk bersedia membantu mengisi kuesioner ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah ada hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. Untuk itu saya mohon untuk memberikan pilihan jawaban yang sejujurnya sehingga penelitian ini dapat bermanfaat sesuai dengan tujuan penelitian ini.

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Jawablah pernyataan dengan jujur dan benar
2. Bacalah terlebih dahulu dengan cermat sebelum anda memulai memilihnya
3. Berilah tanda (√) atau ceklis yang menurut anda jawaban paling benar
4. Mohon untuk memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak mempengaruhi pekerjaan anda
5. Pernyataan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang berarti:
Angka 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
Angka 2 : Tidak Setuju (TS)
Angka 3 : Ragu-Ragu (R)
Angka 4 : Setuju (S)
Angka 5 : Sangat Setuju (SS)
6. Terima kasih atas partisipasi anda

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Karyawan:

.....

Jenis Kelamin : () Pria () Wanita

Usia : () 18-22 Thn () 23-27 Thn () 28-32 Thn () >33 Thn

Pendidikan Terakhir: () SMP/Sederajat () SMA/Sederajat () D3 () S1

Lama Bekerja : () 1-3 thn () 4-6 thn () 7-9 thn () > 9 thn

Komitmen Organisasional

No	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
<i>Affective Commitment (komitmen afektif)</i>						
1	Saya merasa senang berada diorganisasi ini					
3	Saya dapat mematuhi aturan dengan senang hati					
4	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini					
5	saya merasa peduli terhadap kemajuan perusahaan ini					
<i>Continuance Commitment (komitmen berkelanjutan)</i>						
6	Saya merasa rugi jika meninggalkan perusahaan ini sekarang					
7	Untuk saat ini tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan dan keinginan saya					
8	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan pekerjaan lain					
9	Saya merencanakan bekerja jangka panjang diperusahaan ini					
10	Memerlukan pengorbanan biaya jika keluar dari organisasi					
<i>Normative Commitment (komitmen normatif)</i>						
11	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini meskipun ada tawaran lain					
12	Untuk saat ini saya merasa tidak etis meninggalkan perusahaan ini					
14	Saya merasa yakin bahwa loyalitas kepada suatu organisasi adalah penting					
15	Saya merasa berada didalam organisasi ini merupakan kewajiban terhadap perusahaan					

Komitmen Organisasional

K. Affective

K. Kontinuance

K. Normatif

No Karyawan	X1	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X14	X15	Skortotal
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	57
4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	53
5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	3	48
6	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	55
7	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	49
8	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	45
9	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	49
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
11	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	46
12	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	58
13	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	56
14	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	46
15	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	56
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	50
17	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	42
18	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	48
19	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	50
20	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	52
21	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	42
22	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	61
23	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	56
24	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	57
25	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	63
26	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	46
27	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	58
28	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	54
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	53
30	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	59
31	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	58
32	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58
33	5	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	56
34	2	5	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	50
35	4	2	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	57

77	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	60
78	2	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	56
79	2	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	3	50
80	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	59
	30 3	33 3	31 7	34 2	33 6	36 2	33 6	34 0	33 8	34 0	33 3	34 5	34 2	4367

KUESIONER PENELITIAN

VARIABEL KINERJA (Y) (Diisi oleh karyawan)

HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT ADEV NATURAL INDONESIA

Pengantar

Pertama-tama saya mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada staf HRD PT Adev Natural Indonesia yang telah memberikan ijin dan kesediaan karyawan untuk bersedia membantu mengisi kuesioner ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah ada hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. Untuk itu saya mohon untuk memberikan pilihan jawaban yang sejujurnya sehingga penelitian ini dapat bermanfaat sesuai dengan tujuan penelitian ini.

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

7. Jawablah pernyataan dengan jujur dan benar
8. Bacalah terlebih dahulu dengan cermat sebelum anda memulai memilihnya
9. Berilah tanda (√) atau ceklis yang menurut anda jawaban paling benar
10. Mohon untuk memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak mempengaruhi pekerjaan anda
11. Pernyataan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang berarti:
Angka 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
Angka 2 : Tidak Setuju (TS)
Angka 3 : Ragu-Ragu (R)
Angka 4 : Setuju (S)
Angka 5 : Sangat Setuju (SS)
12. Terima kasih atas partisipasi anda

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Karyawan:

.....

Jenis Kelamin : () Pria () Wanita

Usia : () 18-22 Thn () 23-27 Thn () 28-32 Thn () >33 Thn

Pendidikan Terakhir: () SMP/Sederajat () SMA/Sederajat () D3 () S1

Lama Bekerja : () 1-3 thn () 4-6 thn () 7-9 thn () > 9 thn

KINERJA KARYAWAN

No	PERNYATAAN	TP	P	KD	S	SL
		1	2	3	4	5
Kualitas						
1	karyawan berusaha menghasilkan produk sesuai dengan standar kualitas perusahaan					
2	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan rapi					
3	Karyawan berusaha memeriksa kembali dari hasil pekerjaannya					
4	Karyawan berusaha mengurangi produk rijek					
5	Karyawan berusaha mengurangi kesalahan dalam bekerja					
Kuantitas						
6	Karyawan berusaha menghasilkan produk sesuai dengan target perusahaan					
7	Karyawan berusaha menghasilkan produk melebihi target perusahaan					
8	Karyawan berusaha memenuhi jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya					
9	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur dan jadwal					
Ketepatan Waktu						
10	Karyawan berusaha menghasilkan produk tepat pada waktunya					
11	Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya					
13	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tuntas sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan					
14	Karyawan berusaha menghasilkan produk lebih cepat dari waktu yang ditentukan sebelumnya					
Kerja Sama						
15	Karyawan berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja					
16	Karyawan bekerja sama dengan karyawan lain dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan					

38	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	67
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
40	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	67
41	5	2	2	4	4	4	3	3	2	4	4	2	5	3	2	49
42	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	70
43	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	67
44	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	70
45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
46	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	51
47	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	55
48	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	64
49	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	64
50	5	3	3	3	5	3	5	5	3	4	5	3	5	3	3	58
51	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	65
52	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	65
53	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	70
54	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	70
55	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	54
56	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	71
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
58	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	66
59	5	2	2	4	4	4	3	3	2	4	5	2	3	3	2	48
60	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	69
61	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	64
62	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	67
63	4	2	2	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	55
64	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	68
65	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	65
66	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	71
67	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	65
68	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	68
69	4	4	4	4	4	4	3	3	2	5	5	2	4	3	4	55
70	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	69
71	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	64
72	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	69
73	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	70
74	4	4	2	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	3	57
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	62
76	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	3	4	3	3	58
77	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	71
78	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	72

79	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	68
80	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	72
	328	330	331	337	332	333	341	335	329	350	347	338	336	340	331	5038



PT. ADEV NATURAL INDONESIA

Kp. Curug Mekar RT 02 RW 04 Bogor Telp: 02517539769

Fax : 02517539769 Email: adevnatural53@gmail.com www.adevnatural.com

SURAT KETERANGAN
09.03/S.Ket/ADEV/III/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lukman Hakim SP

Jabatan : Manager Personalia

Menerangkan bahwa:

Nama : Pebriana Ramadhan

NPM : 021114199

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)

Adalah benar telah melaksanakan penelitian "Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Karyawan" terhitung tanggal 25 April 2017 sampai dengan Februari 2018 di PT Adev Natural Indonesia

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 22 Maret 2018

ADEV
Natural Indonesia

Lukman Hakim SP