

ANALISIS KOMITMEN KARYAWAN DI MELATI BABY**Pulung Puryana**

Program Studi Manajemen STIE STEMBI

Email: pulungpuryana78@gmail.com

Resa Restianingsih

Program Studi Manajemen STIE STEMBI

Email: resarestianingsih8@gmail.com**ABSTRAK**

Tujuan_ Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui komitmen karyawan pada perusahaan Melati baby.

Desain/Metode_ penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian ini menganalisa data berbentuk angka-angka kuantitatif. Dimana data tersebut dihitung secara statistik dan diambil dari sejumlah responden.

Temuan_ Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa karyawan di Melati Baby memiliki jiwa komitmen kontinuan, komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaannya karena mereka membutuhkannya.

Implikasi_ sebaiknya pihak perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan lama atau karyawan baru untuk menunjang semua SDM yang ada di perusahaan sehingga komitmen karyawan berdampak baik bagi perusahaan agar perusahaan lebih sukses kedepannya.

Originalitas_ Penelitian ini merupakan penelitian yang pertama dilakukan mengidentifikasi komitmen karyawan di Melati Baby, dimana datanya diambil melalui kuesioner.

Tipe Penelitian_ Studi Empiris.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, *Normative Commitment*.

Pendahuluan

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Penelitian sebelumnya menemukan status sosial ekonomi secara konsisten menjadi predictor tunggal terkuat dari komitmen karena status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi dan kemampuan untuk secara lebih terlinat. Dalam organisasi, karyawan pada tingkat kerja yang tinggi umumnya memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada di tingkat rendah. Hal ini karena posisi kekuasaan memungkinkan orang untuk mempengaruhi keputusan organisasi, menunjukkan status tinggi, mengakui wewenang secara formal dan mungkin berkompetensi, dan menunjukkan bahwa organisasi mengakui kompetensi dan nilai kontribusi mereka. Karyawan di pekerjaan tingkat tinggi memiliki lebih banyak kebebasan dan pilihan meningkatkan rasa kontrol dan dengan demikian mengakibatkan peningkatan komitmen afektif kepada organisasi. (Hidayat: 2014).

Manajer terkadang dalam posisi untuk mempengaruhi komitmen organisasi karyawan karena mereka tidak memiliki kontrol terhadap situasi posisi karyawan atau pribadi. Seorang manajer, bagaimanapun, bisa mengelola situasi kerja sedemikian rupa bahwa komitmen organisasi karyawan harus ditingkatkan. Penelitian sebelumnya menemukan status sosial ekonomi secara konsisten menjadi prediktor tunggal terkuat dari komitmen karena status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi dan kemampuan untuk secara aktif terlibat. Dalam organisasi, karyawan pada tingkat kerja yang tinggi umumnya memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada di tingkat rendah. Hal ini karena posisi kekuasaan memungkinkan orang untuk mempengaruhi keputusan organisasi, menunjukkan status tinggi, mengakui wewenang secara formal dan mungkin berkompetensi, dan menunjukkan bahwa organisasi mengakui kompetensi dan nilai kontribusi mereka.

Karyawan di pekerjaan tingkat tinggi memiliki banyak kebebasan dan pilihan meningkatkan rasa control dan dengan demikian mengakibatkan peningkatan komitmen afektif kepada organisasi. Manajer terkadang dalam posisi untuk mempengaruhi komitmen organisasi karyawan karena mereka tidak memiliki kontrol terhadap situasi posisi karyawan atau pribadi. Seorang manajer, bagaimanapun, bisa mengelola situasi kerja sedemikian rupa bahwa komitmen organisasi karyawan harus ditingkatkan. Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda.

Usaha untuk mengembangkan konsep komitmen telah berhasil dengan populernya model tiga komponen komitmen yang dikembangkan oleh Meyer and Allen

(1991) dalam Dinda Haya Sufya. Sebagai tambahan, komitmen afektif mirip dengan apa yang dikembangkan oleh Mooday et al. (1982:189) dalam Dinda Haya Sufya, mempertahankan pendekatan tiga komponen komitmen di mana komitmen normatif dan kontinuan secara keseluruhan merupakan bagian dari komitmen yang berkaitan dengan sikap. Kebanyakan penelitian mengenai tiga komponen komitmen terfokus pada pengembangan instrument pengukuran yang reliabel dan pada urutannya, namun sedikit penelitian terhadap hasil perilaku dihubungkan dengan komitmen yang berbeda-beda. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif dapat berpengaruh positif dan komitmen kontinuan dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Meyer and Allen, 1991) dalam Dinda Haya Sufya.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka dirumusan masalah sebagai berikut: Kondisi Komitmen Karyawan di Melati baby?

Kajian Teori

Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah derajat karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi mencakup kebanggaan, kesetiaan, dan kemauan anggota pada organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

Greenberg (2005) mengatakan komitmen organisasi adalah kesediaan seorang karyawan untuk memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sama halnya dengan pernyataan Luthans, Menurut Lincoln (dalam Bashaw & Grant, 1994), komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.

Komitmen dapat dipengaruhi oleh investasi yang kita tanamkan dalam membentuk hubungan (Rusbult, 1980, 1983). Investasi ini antara lain waktu, energi, keterlibatan emosional, pengalaman kebersamaan dan pengorbanan untuk rekan atau anggota yang lainnya. Setelah berinvestasi dalam suatu hubungan atau kelompok maka akan pasti akan ada nada positif negatifnya. Yang dimaksudkan disini adalah dimana ada yang merasa puas dan tidak.

Berkaitan dengan komitmen kerja, Steers dan Porter (dalam Mardiana, 2004) Mendefinisikan komitmen terhadap organisasi sebagai "sifat" hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang yang mempunyai keikatan yang tinggi dengan memperlihatkan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dari mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin atau bekerja keras demi kepentingan organisasi tersebut, dan kepercayaan yang kuat dari penerimaan yang penuh terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Ini berarti, seseorang yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memiliki kemauan secara sadar untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi. Karyawan bekerja bukan karena adanya intruksi melainkan termotivasi dari dalam diri sendiri. Untuk memahami komitmen lebih mendalam, Meyer dkk (dalam Ruvina & Zamralita, 2007) membagi komitmen kerja menjadi tiga komponen, yaitu: (1) *Affective Commitment* (Komitmen Afektif), yaitu komitmen sebagai keterikatan afektif atau psikologi karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen afektif berkaitan dengan erat dengan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena menginginkannya atau karena keinginannya sendiri. (2) *Continuance Commitment* (Komitmen Kontinuan), mengarah pada perhitungan untung-rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Artinya, komitmen disini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya. (3) *Normative Commitment* (Komitmen Normatif), yaitu komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaan. Komitmen ini menyebabkan karyawan

bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan masalah moral.

Gery Dessler (1999) mengemukakan sejumlah era yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi yaitu: (1) *Make it charismatic*: menjadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak. (2) *Build the tradition*: Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai sesuatu tradisi yang secara terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya. (3) *Have Comprehensive grievance procedures*: Bila ada keluhan atau complain dan pihak luar ataupun dalam organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh. (4) *Provide extensive two-way communications*: Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan. (5) *Create a sense of community*: Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu community di mana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi dll. (6) *Build Value-based homogeneity*: Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi! (7) *Share and share alike*: Baik organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dll. (8) *Emphasize barn raising, cross-utilization, and teamwork*: Organisasi sebagai suatu komunitas harus bekerja sama, saling membagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi. Misalnya perlu adanya rotasi sehingga orang yang bekerja di "tempat basah" perlu juga ditempatkan di "tempat yang kering". Semua anggota organisasi merupakan suatu tim kerja. Semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi tersebut. (9) *Get together*: Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin. Misalnya, sekali-kali produksi dihentikan dan semua karyawan terlibat dalam event rekreasi Bersama keluarga, pertandingan olahraga, seni dll. Yang dilakukan oleh semua anggota organisasi dan keluarganya. (10) *Support employee development*: Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi apabila organisasi memperhatikan perkembangan karier karyawan dalam jangka Panjang. (11) *Commit to actualizing*: Setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing. (12) *Provide first-year job challenge*: Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, kebutuhannya. Berikan bantuan yang kongkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya. Jika pada tahap-tahap awal karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasi maka karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pada tahap-tahap berikutnya. (13) *Enrich and empower*: Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan. Misalnya dengan rotasi kerja, memberikan tantangan dengan memberikan tugas, kewajiban, dan otoritas tambahan dll. (14) *Promote from within*: Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar perusahaan. (15) *Provide development activities*: Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal itu akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya, juga jabatannya. (16) *The question of employee security*: Bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya. Misalnya, karyawan merasa aman karena perusahaan membuat kebijakan memberikan kesempatan karyawan bekerja selama usia produktif. Dia akan merasa aman karena keselamatan kerja diperhatikan perusahaan. (17) *Commit to peoplefirst values*: Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang Panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi, Dengan demikian karyawan akan mempunyai persepsi yang positif terhadap organisasi. (18) *Put it in writing*: Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah, strategi, dll. Organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekedar Bahasa lisan.

Komitmen kerja tidak secara otomatis muncul pada karyawan. Ada sejumlah factor yang mempengaruhi munculnya komitmen kerja ini, baik yang berasal dari dalam atau diri individu maupun berasal dari factor eksternal/organisasi. Atkinson dan Hill (dalam Dewi, 2008) memiliki pendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja di perusahaan, yaitu: (1) Pendapatan finansial individu, yaitu jaminan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, serta fasilitas-fasilitas lain yang diberikan perusahaan. Karyawan yang merasa adanya jaminan kesejahteraan yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan akan lebih giat bekerja dan mengurungkan niat untuk keluar dari perusahaan. (2) Pendapatan finansial dari kelompok kerja, yaitu uang yang diperoleh karyawan sebagai imbalan untuk kerja karyawan tiap bulan. Karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dengan imbalan yang sesuai dengan kerja keras dari karyawan. (3) Syarat-syarat fisik pekerjaan yang diinginkan, yaitu factor fisik lingkungan atau segala sesuatu

yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif akan menghadirkan suasana nyaman dalam menjalankan rutinitas sehari-hari. Karyawan merasa betah dan akan lebih berjomitmen dengan tempat kerjanya. (4) Otonomi, yaitu di mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, serta keleluasaan substansial bagi pekerja. Karyawan yang diberikan kebebasan dalam menjalankan pekerjaannya akan menumbuhkan sikap tanggung jawab dan merasa perusahaan telah mempercayakan pekerjaan kepada karyawan, dengan demikian menghadirkan hubungan yang positif antara keduanya, dan ini yang akan mempengaruhi komitmen kerja karyawan. (5) Prestise kerja, yaitu potisi status sosial ekonomi yang yang disajikan oleh suatu jenis pekerjaan pada pekerjaannya yang akan dapat mengangkat harkat dan martabat serta harga diri yang bersangkutan. (6) Variasi Keterampilan, yaitu tingkat tuntutan akan keragaman aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. (7) Pertumbuhan dan perkembangan pribadi, kesempatan untuk melakukan aktualisasi diri dan potensi lewat pekerjaan. (8) Kesempatan yang berfiliasi, yaitu kesempatan untuk berinteraksi sosial bai kantar karyawan, karyawan-pimpinan, atau dengan orang lain. Dukungan sosial dari rekan kerja dapat membantu karyawan untuk berusaha mengatasi permasalahan yang dihadapi di tempat kerja. (9) Status symbol, yaitu segala sesuatu yang ada pada perusahaan tempat karyawan bekerja yang sifatnya nyata dan khusus, sehingga dapat menciptakan perasaan bangga pada diri karyawan. (10) Waktu kerja, yaitu pengaturan kerja yang baik dan sesuai dengan keinginan karyawan sehingga tidak menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Karyawan merasa nyaman dengan waktu kerja yang diatur dengan tidak menyita semua waktunya, dengan demikian karyawan merasa dihargai perusahaan dan berusaha untuk tetap bekerja diperusahaan tersebut. (11) Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan atau pengakuan dan segala bentuk yang diberikan secara khusus oleh perusahaan sebagai pernyataan atau pengakuan atas prestasi kerja. (12) Pekerjaan yang menantang dan besar tanggung jawabnya. (13) Keamanan kerja, yaitu rasa kepastian atau keyakinan seseorang akan kemampuannya menyelesaikan suatu masalah yang dihadapi.

Uraian diatas menggambarkan sejumlah factor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan yang berasal dari factor eksternal atau perusahaan tempat bekerja itu sendiri. Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa menjadi karyawan pabrik bukan hal yang mudah. Imbalan yang didapat baik yang berupa materi maupun non mateeri kurang sebanding dengan pengorbanan yang diberikan. Hanya saja, kondisi itu tidak menyurutkan sebagian orang untuk tetap bertahan menekuni pekerjaan ini hingga bertahun-tahun.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan oleh penulis adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian ini menganalisa data berbentuk angka-angka kuantitatif. Dimana data tersebut dihitung secara statistik dan diambil dari sejumlah responden. Dalam penelitian ini, karakteristik dari populasi adalah seluruh karyawan di bagian produksi di Melati Baby yang berjumlah 30 orang karyawan. Metode pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, yang dilakukan pada tanggal 30 November 2018.

Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif. Dan pada penelitian ini, statistik deskriptif yang digunakan adalah Tabel Tabulasi dan Frekuensi.

Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner di dapatkan data sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	25 responden	83%
2	Perempuan	5 responden	17%
Jumlah		30 responden	100

Tabel di atas, jumlah responden dengan prosentase 83%. Sedangkan responden perempuan hanya sebanyak 5 responden dengan prosentase 17% karena jumlah karyawan di Melati Baby di dominasi karyawan laki-laki.

Untuk mengukur tingkat tinggi rendahnya komitmen di bawah ini di sajikan tabel interval sebagai berikut:

Tabel 4.2
Rentang Penilaian

INTERVAL	
30 – 70	Rendah
71 – 120	Sedang
121 – 150	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.2 tingkat komitmen diukur rendahnya kondisi Komitmen Organisasi pada Melati Baby sebagai berikut: **Affective Commitment**, berdasarkan hasil kuesioner di dapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2.1

item pernyataan 1

Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.

Jawaban	Skor (Bobot)	Frekuensi (Responden)	Presentase (%)	Sub Total Skor
STS	1	1	3,33 %	1
TS	2	3	10 %	6
KS	3	3	10 %	9
S	4	15	50 %	60
SS	5	8	26,67 %	40
Total		30	100	116

Berdasarkan table di atas, responden tertinggi yang menjawab Setuju adalah 15 responden dengan prosentase sebesar 50% sedangkan responden terendah yang menjawab Sangat Tidak Setuju adalah 1 responden dengan prosentase sebesar 3,33%. Total skor yang diperoleh adalah sebesar 116 dalam kategori Sedang. Artinya, ada sebagian karyawan yang tidak mau menghabiskan sisa karirnya bekerja di Melati Baby.

Tabel 4.2.2

item pernyataan 2

Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.

Jawaban	Skor(Bobot)	Frekuensi(Responden)	Presentase (%)	Sub Total Skor
STS	1	3	10%	3
TS	2	3	10%	6
KS	3	4	13,33%	12
S	4	14	46,67%	56
SS	5	6	20%	30
Total		30	100	107

Berdasarkan table di atas, responden tertinggi yang menjawab Setuju adalah 14 responden dengan prosentase sebesar 46,67% sedangkan responden terendah yang menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju adalah 3 responden dengan prosentase sebesar 10%. Total skor yang diperoleh adalah sebesar 107 dalam kategori Sedang. Artinya, ada sebagian karyawan yang tidak merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahannya juga.

Tabel 4.2.3

item pernyataan 3

Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.

Jawaban	Skor(Bobot)	Frekuensi(Responden)	Presentase (%)	Sub Total Skor
STS	1	0	0%	0
TS	2	1	3,33%	2
KS	3	7	23,33%	21
S	4	11	36,67%	44
SS	5	11	36,67%	55
Total		30	100	122

Berdasarkan table di atas, responden tertinggi yang menjawab Setuju dan Sangat Setuju adalah 11 responden dengan prosentase sebesar 36,67% sedangkan responden terendah yang menjawab Sangat Tidak Setuju adalah 0 responden atau tidak ada responden dengan prosentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh adalah sebesar 122 dalam kategori Tinggi. Artinya, karyawan di Melati Baby sudah menganggap bahwa perusahaan ini adalah bagian dari keluarganya.

Berdasarkan hasil skor dari data tabel di atas, di dapatkan nilai rata-rata sebagai berikut:

Tabel Rata-rata

No. Item pernyataan	Jumlah Skor
1	116
2	107
3	122
TOTAL	345
Rata-rata	115

Dengan rata-rata skor 115 dilihat dari rentang penilaian tabel 4.2 maka hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen afektif Sedang.

Berdasarkan tabel 4.2 tingkat komitmen diukur rendahnya kondisi Komitmen Organisasi pada Melati Baby sebagai berikut: **Continuance Commitment**, berdasarkan hasil kuesioner di dapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2.4
item pernyataan 4

Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.

Jawaban	Skor (Bobot)	Frekuensi(Responden)	Presentase (%)	Sub Total Skor
STS	1	2	6,67%	2
TS	2	8	26,67%	16
KS	3	4	13,33%	12
S	4	12	40%	48
SS	5	4	13,33%	20
Total		30	100	98

Berdasarkan table di atas, responden tertinggi yang menjawab Setuju adalah 12 responden dengan prosentase sebesar 40% sedangkan responden terendah yang menjawab Sangat Tidak Setuju adalah 2 responden dengan prosentase sebesar 6,67%. Total skor yang diperoleh adalah sebesar 98 dalam kategori Sedang. Artinya, sebagian besar Karyawan merasa takut tidak mendapatkan pekerjaan jika keluar dari perusahaan ini.

Tabel 4.2.5
item pernyataan 5

Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.

Jawaban	Skor(Bobot)	Frekuensi(Responden)	Presentase (%)	Sub Total Skor
STS	1	3	10%	3
TS	2	10	33,33%	20
KS	3	5	16,67%	15
S	4	6	20%	24
SS	5	6	20%	30
Total		30	100	92

Berdasarkan table di atas, responden tertinggi yang menjawab Tidak Setuju adalah 10 responden dengan prosentase sebesar 33,33% sedangkan responden terendah yang menjawab Sangat Tidak Setuju adalah 3 responden dengan prosentase sebesar 10%. Total skor yang diperoleh adalah sebesar 92 dalam kategori Sedang. Artinya, Karyawan tidak merasa rugi jika meninggalkan perusahaan ini.

Tabel 4.2.6
item pernyataan 6

Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.

Jawaban	Skor(Bobot)	Frekuensi(Responden)	Presentase (%)	Sub Total Skor
STS	1	1	3,33%	1
TS	2	2	6,67%	4
KS	3	4	13,33%	12
S	4	16	53,33%	64
SS	5	7	23,34%	35
Total		30	100	116

Berdasarkan table di atas, responden tertinggi yang menjawab Setuju adalah 16 responden dengan prosentase sebesar 53,33% sedangkan responden terendah yang menjawab Sangat Tidak Setuju adalah 1 responden dengan prosentase sebesar 3,33%. Total skor yang diperoleh adalah sebesar 116 dalam kategori Sedang. Artinya, sebagian besar Karyawan merasa jika penghasilan di perusahaan ini sudah baik. Berdasarkan hasil skor dari data tabel di atas, di dapatkan nilai rata-rata sebagai berikut:

Tabel Rata-rata

No. Item pernyataan	Jumlah Skor
1	98
2	92
3	116
TOTAL	306
Rata-rata	102

Dengan rata-rata skor 102 dilihat dari rentang penilaian tabel 4.2 maka hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen kontinuan Sedang.

Berdasarkan tabel 4.2 tingkat komitmen diukur rendahnya kondisi Komitmen Organisasi pada Melati Baby sebagai berikut: **Normative Commitment**, berdasarkan hasil kuesioner di dapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2.7

item pernyataan 7

Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.

Jawaban	Skor (Bobot)	Frekuensi(Responden)	Presentase (%)	Sub Total Skor
STS	1	0	0%	0
TS	2	0	0%	0
KS	3	1	3,33%	3
S	4	15	50%	60
SS	5	14	46,67%	70
Total		30	100	133

Berdasarkan table di atas, responden tertinggi yang menjawab Setuju adalah 15 responden dengan prosentase sebesar 50% sedangkan responden terendah yang menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju adalah 0 responden atau tidak ada responden dengan prosentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh adalah sebesar 133 dalam kategori Tinggi. Artinya, hampir seluruh Karyawan merasa jika perusahaan ini sudah banyak berjasa bagi hidupnya.

Tabel 4.2.8

item pernyataan 8

Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.

Jawaban	Skor(Bobot)	Frekuensi(Responden)	Presentase (%)	Sub Total Skor
STS	1	0	0%	0
TS	2	2	6,67%	4
KS	3	8	26,67%	24
S	4	13	43,33%	52
SS	5	7	23,33%	35
Total		30	100	115

Berdasarkan table di atas, responden tertinggi yang menjawab Setuju adalah 13 responden dengan prosentase sebesar 43,33% sedangkan responden terendah yang menjawab Sangat Tidak Setuju dan 0 responden atau tidak ada responden dengan prosentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh adalah sebesar 115 dalam kategori Sedang. Artinya, sebagian Karyawan merasa jika mereka belum memberikan banyak kontribusi pada perusahaan ini

Tabel 4.2.9

item pernyataan 9

Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.

Jawaban	Skor(Bobot)	Frekuensi(Responden)	Presentase (%)	Sub Total Skor
STS	1	0	0%	0
TS	2	1	3,33%	2
KS	3	1	3,33%	3
S	4	15	50%	60
SS	5	13	43,34%	65
Total		30	100	130

Berdasarkan table di atas, responden tertinggi yang menjawab Setuju adalah 15 responden dengan prosentase sebesar 50% sedangkan responden terendah yang menjawab Sangat Tidak Setuju dan 0 responden atau tidak ada responden dengan prosentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh adalah sebesar 130 dalam kategori Tinggi. Artinya, sebagian besar Karyawan merasa jika perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari karyawan.

Berdasarkan hasil skor dari data tabel di atas, di dapatkan nilai rata-rata sebagai berikut:

Tabel Rata-rata

No. Item pernyataan	Jumlah Skor
1	133
2	115
3	130
TOTAL	378
Rata-rata	126

Dengan rata-rata skor 126 dilihat dari rentang penilaian tabel 4.2 maka hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen Normatif Tinggi.

Berdasarkan hasil rata-rata dari data tabel di atas, di dapatkan nilai rata-rata Total sebagai berikut:

Tabel Rata-rata Total

No. Item pernyataan	Jumlah Skor
1	115
2	102
3	126
TOTAL	343
Rata-rata	114,33

Dengan rata-rata skor 114,33 dilihat dari rentang penilaian tabel 4.2, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen Sedang. Artinya, komitmen yang melekat pada karyawan Melati Baby adalah Komitmen Kontinuan (*Continuance Commitment*), Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya.

UJI VALIDITAS & RELIABILITAS

Untuk mengetahui bobot dari hasil analisis data variable komitmen karyawan maka kami hitung menggunakan spss dengan uji validitas dan reliabilitas maka akan di hitung nilai bobot dari setiap pernyataan berikut data yang akan di hitung dari perolehan hasil kuesioner sebanyak 30 responden yang berasal dari karyawan Melati Baby.

Syarat Valid= apabila r hitung > r table=Valid

Item	Sub Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X1	0,622	0,244	Valid
2	X2	0,428	0,244	Valid
3	X3	0,630	0,244	Valid
4	X4	0,765	0,244	Valid
5	X5	0,883	0,244	Valid
6	X6	0,766	0,244	Valid
7	X7	0,599	0,244	Valid
8	X8	0,565	0,244	Valid
9	X9	0,696	0,244	Valid

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa semua item pernyataan Valid pada kuesioner, semua item pernyataan pada kuesioner dalam penelitian ini dapat di analisis selanjutnya, untuk hasil reliabilitas di ketahui nilai Unequal Length sebesar 0,941 jadi angka tersebut (0,941) lebih besar dari minimal crobcah alpa 0,6 oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur varibel komitmen karyawan dikatakan Valid dan Reliabel.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah Komitmen afektif sedang, Komitmen kontinuan sedang dan Komitmen Normatif tinggi maka dari keseluruhan Komitmen ini menghasilkan nilai rata-rata komitmen kontinuan sedang yang artinya komitmen ini melekat pada jiwa karyawan yang bertahan pada suatu pekerjaannya karena mereka membutuhkannya, tidak terlalu merugikan jika karyawan harus meninggalkan perusahaan ini.

Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang didapat di atas maka dapat di berikan saran kepada Pemilik pihak Melati Baby, alangkah baik nya jika pemimpin/pemilik perusahaan lebih mementingkan kebutuhan karyawan agar karyawan lebih merasa di pentingkan, sehingga karyawan lebih merasa tanggung jawab dan merasa bahwa perusahaan ditempat ia kerja adalah perusahaan mereka juga. Karena jika hubungan antara pemimpin dan karyawan terjalin dengan baik, tentu karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan ini atau karyawan akan lebih merasa rugi jika meninggalkan perusahaan ini.

Daftar Pustaka

- Aktami, B. (2011). *Kontribusi kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan*.
- Allen, N.J. & Meyer, John P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, normative and continuance commitment to the organization journal of occupational psychology*. 63, 1-18.
- Bungin, B. (2011). *Penelitian kuantitatif: Komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik, serta ilmu-ilmu sosial lainnya*. (2th ed). Jakarta: Prenada Media Group.
- Desiana, W. (2007). *Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Bumi Amrita*.
- Dessler, G. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. (10th ed., Vol. 1). Jakarta: Indeks.
- Ivancevich, J.M. et. al. (2005). *Perilaku dan manajemen organisasi*. (7th ed., Jilid 1). Jakarta: Erlangga.
- Sopiah, (2008), *Perilaku organisasional*, Yogyakarta : C.V Andi Offset
- Suharso, P. (2012). *Metode penelitian kuantitatif untuk bisnis: Pendekatan filosofi dan praktis*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sutarto. (2006). *Dasar-dasar organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada university Press. Anggota IKAPI.

Lampiran

Lampiran kuesioner
PETUNJUK UMUM PENGISIAN KUESIONER

Adapun petunjuk pengisiannya adalah sebagai berikut:

1. Bapak/ibu diharapkan mengisi seluruh pertanyaan sesuai dengan petunjuk pengisian
2. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu dimohon untuk mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban akan kami perlakukan dengan sangat rahasia.
3. Pertanyaan kami mempergunakan skala 1 sampai dengan 5 yang berarti:
Angka 1 = sangat tidak setuju (STS)
Angka 2 = tidak setuju (TS)
Angka 3 = kurang setuju (KS)
Angka 4 = setuju (S)
Angka 5 = sangat setuju. (SS)

❖ **Affective Commitment**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.	1	3	3	15	8
2.	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.	3	3	4	14	6
3.	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.	0	1	7	11	11

❖ **Continuance Commitment**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
4.	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.	2	8	4	12	4
5.	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.	3	10	5	6	6
6.	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.	1	2	4	16	7

❖ **Normative Commitment**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
7.	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	0	0	1	15	14
8.	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.	0	2	8	13	7
9.	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.	0	1	1	15	13

Lampiran Tabel Uji Validitas

Correlations

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X
Item_1	Pearson Correlation	1	.359	.315	.360	.526**	.594**	.008	.086	.295	.622**
	Sig. (2-tailed)		.051	.090	.051	.003	.001	.967	.651	.114	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_2	Pearson Correlation	.359	1	.288	-.106	.356	.124	-.037	.313	.053	.428*
	Sig. (2-tailed)	.051		.123	.576	.054	.515	.846	.092	.781	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_3	Pearson Correlation	.315	.288	1	.445*	.471**	.337	.161	.394*	.409*	.630**
	Sig. (2-tailed)	.090	.123		.014	.009	.068	.394	.031	.025	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_4	Pearson Correlation	.360	-.106	.445*	1	.632**	.769**	.569**	.291	.659**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.051	.576	.014		.000	.000	.001	.118	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_5	Pearson Correlation	.526**	.356	.471**	.632**	1	.643**	.567**	.499**	.447*	.883**
	Sig. (2-tailed)	.003	.054	.009	.000		.000	.001	.005	.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_6	Pearson Correlation	.594**	.124	.337	.769**	.643**	1	.432*	.008	.614**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.001	.515	.068	.000	.000		.017	.965	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_7	Pearson Correlation	.008	-.037	.161	.569**	.567**	.432*	1	.526**	.522**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.967	.846	.394	.001	.001	.017		.003	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_8	Pearson Correlation	.086	.313	.394*	.291	.499**	.008	.526**	1	.401*	.565**
	Sig. (2-tailed)	.651	.092	.031	.118	.005	.965	.003		.028	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_9	Pearson Correlation	.295	.053	.409*	.659**	.447*	.614**	.522**	.401*	1	.696**
	Sig. (2-tailed)	.114	.781	.025	.000	.013	.000	.003	.028		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X	Pearson Correlation	.622**	.428*	.630**	.765**	.883**	.766**	.599**	.565**	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran Tabel Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.742
		N of Items	5 ^a
	Part 2	Value	.530
		N of Items	4 ^b
	Total N of Items		9
Correlation Between Forms			.888
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.941
	Unequal Length		.941
Guttman Split-Half Coefficient			.929

a. The items are: Item_1, Item_3, Item_5, Item_7, Item_9.

b. The items are: Item_9, Item_2, Item_4, Item_6, Item_8.