

ABSTRAK

Salah satu usaha yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan menanamkan komitmen terhadap organisasi, karena ketika komitmen terhadap organisasi sudah terbentuk maka karyawan akan memberikan kinerja yang optimal.

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui gambaran komitmen organisasi pada PT. PLN (Persero), (2) Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) , dan (3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero).

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini metode asosiatif dan deskriptif. Proses penarikan sampel menggunakan metode *stratified random sampling*. jumlah sampel yang diambil sebesar 163 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana.

Hasil pengaruh antara komitmen terhadap kinerja karyawan dinyatakan dengan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 24,00% yang artinya kinerja di pengaruhi variabel komitmen organisasi.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

One of the efforts pursued by the companies improve employee performance is to instill a commitment to the organization, because when the commitment to the organization has been formed then the employee will provide optimal performance.

The purpose of this study were (1) To know the description of the organization's commitment to the PT. PLN (Persero), (2) To determine the performance of employees at PT. PLN (Persero), and (3) To know the effect of organizational commitment to employee performance in PT. PLN (Persero).

The method of analysis used in this study associative and descriptive method. The process of sampling using stratified random sampling method. number of samples taken by 163 employees. Data was collected using questionnaires, interviews, and observation. Hypothesis testing using simple regression analysis.

The result of the influence of commitment to employee performance expressed with sig of 0.000 which means that there is influence between the organization's commitment to performance of 24.00% which means that performance is influenced organizational commitment variable.

Keywords: Organizational Commitment and Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i	
HALAMAN PENGESAHAN	ii	
ABSTRAK	iii	
ABSTRACT	iv	
KATA PENGANTAR	v	
DAFTAR ISI	viii	
DAFTAR GAMBAR	xi	
DAFTAR TABEL	xii	
BAB I	PENDAHULUAN	
1.1	Latar Belakang	1
1.2	Rumusan Masalah	5
1.3	Tujuan Penelitian	5
1.4	Kegunaan Penelitian	6
BAB II	KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1	Kerangka Teori	7
2.1.1	Pengertian dan Fungsi Manajemen	
Sumber Daya	Manusia	7
2.1.2	Pengertian Komitmen Organisasi	8
2.1.3	Komponen Komitmen	11
2.1.4	Konsekuensi Komitmen Organisasi	15
2.1.5	Faktor Penyebab (Anteseden) Komitmen	
organisasi		17
2.1.6	Kinerja Karyawan	20
2.1.7	Manfaat Penilaian Kinerja	23
2.1.8	Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja	26

	2.1.9 Mengukur Kinerja Karyawan.....	27
	2.1.10 Tujuan-tujuan Penilaian Kinerja.....	29
	2.1.11 Hasil Penelitian Sebelumnya	31
	2.2 Kerangka Pemikiran	36
	2.3 Hipotesis.....	39
BAB III	METODE PENELITIAN	
	3.1 Metode Penelitian	40
	3.1.1 Jenis Penelitian	40
	3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	40
	3.1.3 Populasi dan Sampel.....	41
	3.1.4 Teknik Pengumpulan Data.....	45
	3.1.5 Skala Pengukuran.....	45
	3.1.6 Definisi Operasional Variabel	46
	3.1.7 Metode Analisis Data	49
	3.1.8 Analisis Regresi.....	50
	3.1.9 Uji Hipotesis.....	51
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1 Gambaran Umum Responden	53
	4.2 Tanggapan Karyawan Terhadap Komitmen di PT.PLN (Persero) Bandung	58
	4.2.1 Tanggapan Karyawan Terhadap Komitmen Afektif di PT.PLN Bandung	59
	4.2.2 Tanggapan Karyawan Terhadap Komitmen Normatif di PT.PLN Bandung.....	63
	4.2.3 Tanggapan Karyawan Terhadap Komitmen <i>Continuance</i> di PT.PLN Bandung	68
	4.3 Tanggapan Karyawan Terhadap Kinerja di PT.PLN (Persero) Bandung	74

4.3.1.	Tanggapan Karyawan Terhadap Kualitas di PT.PLN (Persero) Bandung	75
4.3.2.	Tanggapan Karyawan Terhadap Kuantitas di PT.PLN (Persero) Bandung	83
4.3.3.	Tanggapan Karyawan Terhadap Kehadiran di PT.PLN (Persero) Bandung	87
4.3.4.	Tanggapan Karyawan Terhadap Supervisi di PT.PLN (Persero) Bandung	91
4.3.5.	Tanggapan Karyawan Terhadap <i>Need For Supervision</i> di PT.PLN (Persero) Bandung.....	95
4.4.	Uji Instrumen Penelitian	100
4.4.1.	Uji Validitas	100
4.4.2.	Uji Realibilitas.....	103
4.5.	Pengujian Korelasi	104
4.6.	Uji Hipotesis	105

BAB V KESIMPULAN SARAN

5.1.	Kesimpulan.....	110
5.2.	Saran	111

DAFTAR PUSTAKA	112
----------------------	-----

LAMPIRAN	115
----------------	-----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	39
Gambar 4.1	Tanggapan Responden Terhadap Kebahagiaan dalam Organisasi.....	59
Gambar 4.2	Tanggapan Responden Terhadap Kebahagiaan dalam Organisasi.....	60
Gambar 4.3	Tanggapan Responden Terhadap Kebanggaan dalam Organisasi	61
Gambar 4.4	Tanggapan Responden Terhadap Kebanggaan Dalam Organisasi.....	62
Gambar 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Tanggung jawab Pada Organisasi	64
Gambar 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab Pada Organisasi	65
Gambar 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Kesetiaan pada Organisasi	66
Gambar 4.8	Tanggapan Responden Terhadap Kesetiaan pada Organisasi.....	67
Gambar 4.9	Tanggapan Responden Terhadap Keterikatan pada Organisasi.....	69
Gambar 4.10	Tanggapan Responden Terhadap Kepemilikan pada Organisasi.....	70
Gambar 4.11	Tanggapan Responden Terhadap Ketergantungan Pada Organisasi.....	71

Gambar 4.12	Tanggapan Responden Terhadap Ketergantungan Pada Organisasi.....	72
Gambar 4.13	Tanggapan Responden Terhadap Kecakapan Kerja.....	76
Gambar 4.14	Tanggapan Responden Terhadap Kecakapan Kerja.....	77
Gambar 4.15	Tanggapan Responden Terhadap Kecakapan Kerja.....	78
Gambar 4.16	Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan.....	79
Gambar 4.17	Tanggapan Responden Terhadap Sikap	80
Gambar 4.18	Tanggapan Responden Terhadap Sikap	81
Gambar 4.19	Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Karir	82
Gambar 4.20	Tanggapan Responden Terhadap Kesungguhan	84
Gambar 4.21	Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman	86
Gambar 4.22	Tanggapan Responden Terhadap Regularitas.....	88
Gambar 4.23	Tanggapan Responden Terhadap Regularitas.....	89
Gambar 4.24	Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu	90
Gambar 4.25	Tanggapan Responden Terhadap Saran	92
Gambar 4.26	Tanggapan Responden Terhadap Arahan	93
Gambar 4.27	Tanggapan Responden Terhadap Perbaikan.....	94
Gambar 4.28	Tanggapan Responden Terhadap Kesempatan Untuk Menggunakan Kemampuan dan Keterampilan Diri Sendiri	96
Gambar 4.29	Tanggapan Responden Terhadap Kesempatan Untuk Menggunakan Kemampuan dan Keterampilan Diri Sendiri	97
Gambar 4.30	Tanggapan Responden Terhadap Kesempatan Untuk Menggunakan Kemampuan dan Keterampilan Diri Sendiri	98
Gambar 4.31	Tanggapan Responden Terhadap Keanekaragaman Tugas	99
Gambar 4.32	Model Regresi Antara Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	107

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian-Penelitian Mengenai Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan.....	35
Tabel 3.1	Rencana Kegiatan Pada PT.PLN Bandung	41
Tabel 3.2	Populasi Penelitian	41
Tabel 3.3	Sampel Penelitian.....	44
Tabel 3.4	Operasional Variabel.....	47
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status	55
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	56
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
Tabel 4.6	Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif	101
Tabel 4.7	Uji Validitas Variabel Komitmen Normatif.....	101
Tabel 4.8	Uji Validitas Variabel Komitmen <i>Continuance</i>	102
Tabel 4.9	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	102
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas	103
Tabel 4.11	Korelasi Antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja.....	104
Tabel 4.12	<i>Coefficients</i>	105
Tabel 4.13	Model <i>Summary</i>	106
Tabel 4.14	Anova	107
Table 4.15	Hasil Dimensi yang Berpengaruh Besar pada Kinerja.....	108