

ABSTRAK

Penelitian ini untuk memperoleh gambaran mengenai profil komitmen organisasi pada PNS golongan III bagian penagihan di Kantor Pemerintah Daerah “X” Kabupaten Cilacap. Penelitian ini menggunakan metode deskripsi dengan teknik survei. Populasi sasaran dalam penelitian ini berjumlah 32 orang.

Menurut Meyer & Allen, komitmen organisasi memiliki tiga komponen; affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi adalah alat ukur Organizational Commitment Questionare (OCQ) yang dibuat oleh Allen & Meyer. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, diperoleh 22 item yang diterima dengan validitas berkisar antara 0.306-0.800 dan reliabilitas 0.913.

Dari hasil penelitian didapat bahwa 31.3% PNS golongan III bagian penagihan di Kantor Pemerintah Daerah “X” Kabupaten Cilacap memiliki tipe profil VIII dengan Affective ↓ Continuance ↓ Normative ↓, 21.9% PNS memiliki tipe profil III dengan Affective ↑ Continuance ↓ Normative ↑, dan 18.8% PNS memiliki tipe profil VI dengan Affective ↓ Continuance ↑ Normative ↓. Selain itu, terdapat keterkaitan antara karakteristik kerja dan karakteristik individu dengan profil-profil komitmen.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan untuk memperluas cakupan penelitian. Selain itu, lebih sering mengadakan pelatihan-pelatihan tentang perpajakan dan penagihan, adanya penambahan fasilitas dan teknologi, memberikan arahan dalam mengerjakan tugas, dan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi PNS agar tetap bekerja di Kantor Pemerintah Daerah “X” Kabupaten Cilacap. PNS juga harus lebih sering mengikuti pelatihan-pelatihan dan menentukan tujuan dalam bekerja.

ABSTRACT

This study was conducted to obtain a profile overview of organizational commitment of Civil Officers category III from collection division in “X” Regional Government Office of Cilacap District. Description method used in this study is survey table. Target population used in this study is amounted to 32 people.

According to Meyer & Allen, there are 3 components in organizational commitment; affective commitment, continuance commitment, and normative commitment. The measuring instrument used to measure organizational commitment in this study is the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) created by Allen & Meyer. Based on the validity test and reliability test, obtained 22 items approved with the validity range between 0.306-0.800 and reliability of 0.913.

The result of this study is that 31.3% of Civil Officers category III from collection division in “X” Regional Government office of Cilacap District belong to type VIII profile with Affective ↓ Continuance ↓ Normative ↓, 21.9% of Civil Officers belong to type III profile with Affective ↑ Continuance ↓ Normative ↑, and 18.8% of Civil Officers belong to type VI profile with Affective ↓ Continuance ↑ Normative ↓. Moreover, there is correlation between employment characteristics and individual characteristics to commitment organizational profiles.

According to the result of the study, researcher suggesting the next researcher to expand its scope. Additionally, to the regional government office to conduct more trainings on taxation and collection, provide more facilities and technologies, provide direction on the tasks, and create a comfortable working environment in order to keep the Civil Officers working in “X” Regional Government Office of Cilacap District. Civil Officers also need to participate in trainings and setting their goal in work.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
PERNYATAAN ORISINALITAS LAPORAN PENELITIAN	ii
PERNYATAAN PUBLIKASI LAPORAN PENELITIAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR BAGAN	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	
1.3.1. Maksud Penelitian	10

1.3.2.	Tujuan Penelitian	10
1.4.	Kegunaan Penelitian	
1.4.1.	Kegunaan Teoretis	11
1.4.2.	Kegunaan Praktis	11
1.5.	Kerangka Pemikiran	12
1.6.	Asumsi Penelitian	25

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1.	Komitmen Organisasi	
2.1.1.	Pengertian Komitmen Organisasi	26
2.1.2.	Komponen Komitmen Organisasi	26
2.1.3.	Indikator Komitmen Organisasi	29
2.1.4.	Faktor-faktor yang Berpengaruh pada Komitmen Organisasi	33
2.1.5.	Proses Komitmen Organisasi	36
2.1.6.	Menciptakan Komitmen Organisasi	37

2.1.7.	Konsekuensi Komitmen Organisasi	39
2.2.	Teori Perkembangan	
2.2.1.	Masa Dewasa Awal	
2.2.1.1.	Pengertian Masa Dewasa Awal	40
2.2.1.2.	Karakteristik Masa Dewasa Awal	41
2.2.2.	Masa Dewasa Madya	
2.2.2.1.	Pengertian Masa Dewasa Madya	43
2.2.2.2.	Karakteristik Masa Dewasa Madya	43

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1.	Rancangan Penelitian	45
3.2.	Bagan Rancangan Penelitian	45
3.3.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	
3.3.1.	Variabel Penelitian	46
3.3.2.	Definisi Konseptual	46
3.3.3.	Definisi Operasional	46

3.4.	Alat Ukur	
3.4.1.	Jenis Alat Ukur	47
3.4.2.	Data Pribadi dan Data Penunjang	
3.4.3.1.	Data Pribadi	49
3.4.3.2.	Data Penunjang	49
3.4.3.	Validitas dan Reliabilitas	
3.4.3.1.	Validitas	50
3.4.3.2.	Reliabilitas	52
3.5.	Populasi Sasaran dan Teknik Penarikan Sampel	
3.5.1.	Populasi Sasaran	53
3.5.2.	Ukuran Populasi	54
3.5.3.	Karakteristik Sampel	54
3.5.4.	Teknik Penarikan Sampel	54
3.6.	Teknik Analisis Data	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Responden dan Data Penunjang

4.1.1.	Gambaran Responden berdasarkan Usia	56
4.1.2.	Gambaran Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .	57
4.1.3.	Gambaran Responden berdasarkan Masa Kerja	57
4.1.4.	Gambaran Responden berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.2.	Hasil Penelitian	
4.2.1.	Gambaran Responden berdasarkan Profil	
	Komitmen Organisasi	59
4.2.2.	Gambaran Responden berdasarkan Komponen	
	Komitmen Organisasi	
4.2.2.1.	Gambaran Responden berdasarkan Komponen	
	<i>Affective Commitment</i>	61
4.2.2.2.	Gambaran Responden berdasarkan Komponen	
	<i>Continuance Commitment</i>	61
4.2.2.3.	Gambaran Responden berdasarkan Komponen	
	<i>Normative Commitment</i>	62
4.3.	Pembahasan	62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Kesimpulan	71
5.2.	Saran	
5.2.1.	Saran Teoretis	72
5.2.2.	Saran Praktis	72
	DAFTAR PUSTAKA	74
	DAFTAR RUJUKAN	75
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

3.1.	Tabel Kisi-kisi Alat Ukur	47
3.2.	Tabel Nilai Item	48
3.3.	Tabel Nilai Validitas Lisa Friedenberg	52
4.1.	Tabel Gambaran Responden berdasarkan Usia	56
4.2.	Tabel Gambaran Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
4.3.	Tabel Gambaran Responden berdasarkan Masa Kerja	57
4.4.	Tabel Gambaran Responden berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.5.	Tabel Gambaran Responden berdasarkan Profil Komitmen Organisasi	59
4.6.	Tabel Gambaran Responden berdasarkan Komponen <i>Affective Commitment</i>	61
4.7.	Tabel Gambaran Responden berdasarkan Komponen <i>Continuance Commitment</i>	61
4.8.	Tabel Gambaran Responden berdasarkan Komponen <i>Normative Commitment</i>	62

DAFTAR BAGAN

1.1.	Skema Kerangka Pemikiran	24
3.2.	Skema Rancangan Penelitian	45

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Profil Kantor Pemerintah Daerah “X” Kabupaten Cilacap
- Lampiran 2 *Job Description* PNS Golongan III Bagian Penagihan di Kantor Pemerintah Daerah “X” Kabupaten Cilacap
- Lampiran 3 *Letter of Control* dan Kuesioner Data Penunjang
- Lampiran 4 Kuesioner Komitmen Organisasi
- Lampiran 5 Hasil Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Komitmen Organisasi
- Lampiran 6 Hasil Tipe Komitmen Organisasi
- Lampiran 7 Gambaran Responden berdasarkan Data Penunjang
- Lampiran 8 Tabulasi Silang Antara Data Penunjang dan Komitmen Organisasi