

Abstrak

Seiring perubahan pekerjaan dalam industri yang semakin fleksibel, sumber daya manusia yang berkualitas semakin dicari sehingga industri membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi agar visi misi industri dapat tercapai. Penelitian ini menggunakan Teori Organizational Commitment (Meyer & Allen, 1991) untuk mengetahui gambaran komponen Organizational Commitment yang dimiliki oleh operator Pulp di PT "X".

Dengan menggunakan teknik purposive sampling, didapatkan 47 operator yang menjadi responden penelitian. Responden diberikan Organizational Commitment Questionnaire (OCQ; Meyer & Allen, 1991), yang telah dimodifikasi oleh peneliti sehingga terdiri dari 37 item valid (berkisar 0,3 – 0,76) dan nilai reliabilitas 0,897.

Berdasarkan pengolahan data secara statistik, didapatkan hasil bahwa 37 operator memiliki komponen affective commitment yang dominan. Operator yang dominan pada komponen continuance commitment berjumlah tiga orang dan normative commitment berjumlah lima orang. Selain itu, terdapat satu orang yang dominan pada affective commitment dan normative commitment serta satu orang yang tidak memiliki komitmen yang dominan.

Kesimpulan yang didapatkan adalah Organizational Commitment yang dimiliki oleh mayoritas operator Pulp PT "X" adalah Affective Commitment. Peneliti mengajukan saran untuk bagian Training Centre PT "X" agar dapat merancang modul pelatihan mengenai pentingnya affective commitment. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan penelitian Organizational Commitment pada level manajerial.

Kata Kunci : Organizational Commitment, Operator, Studi Deskriptif

Abstract

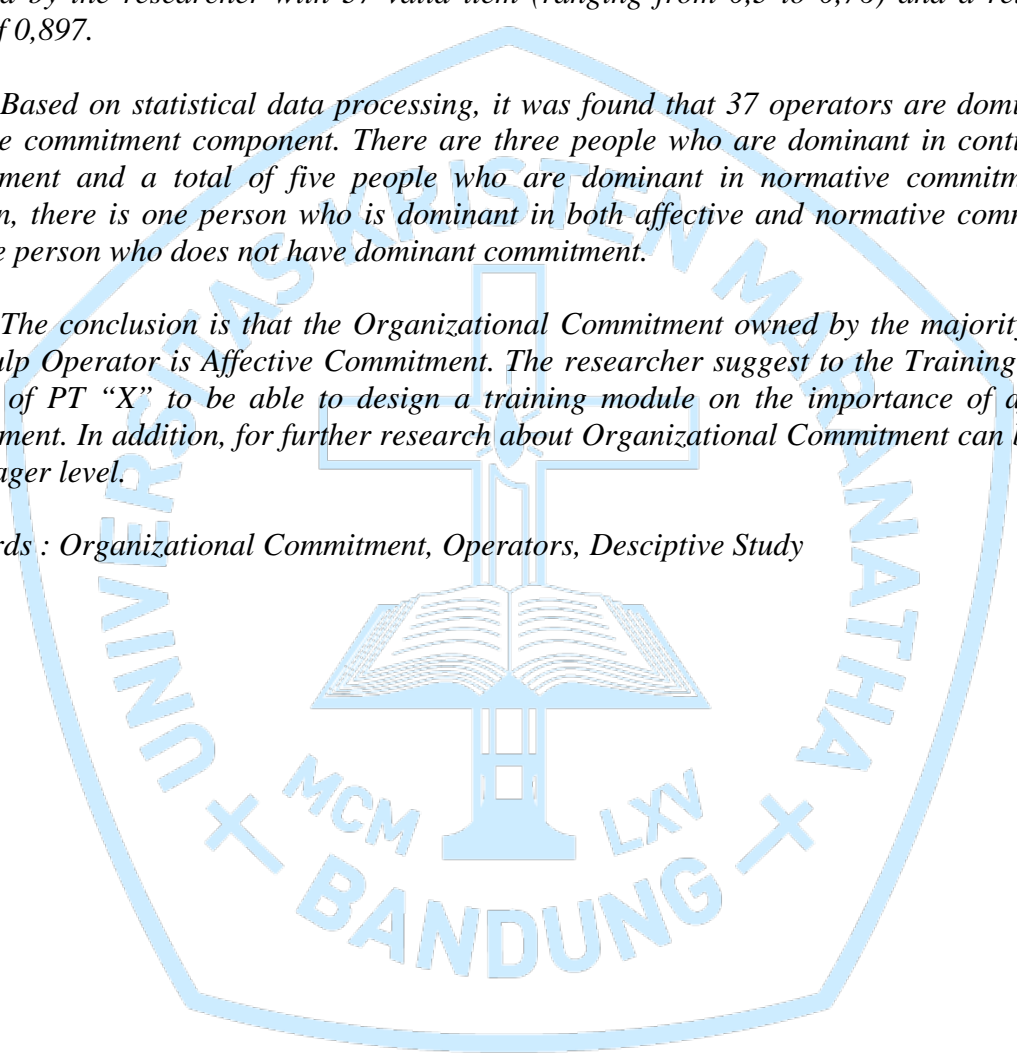
As the industries are changing to a more flexible workforce, the quality of human resources are highly concerned so that industries need high committed employees to achieve the mission of the industries. This study uses Organizational Commitment Theory (Meyer & Allen, 1991) to describe about the component of Organizational Commitment owned by Pulp operator in PT "X".

There are 47 selected respondents by purposive sampling. Respondents were given an Organizational Commitment Questionnaire (OCQ; Meyer & Allen, 1991) which has been modified by the researcher with 37 valid item (ranging from 0,3 to 0,76) and a reliability value of 0,897.

Based on statistical data processing, it was found that 37 operators are dominant in affective commitment component. There are three people who are dominant in continuance commitment and a total of five people who are dominant in normative commitment. In addition, there is one person who is dominant in both affective and normative commitment and one person who does not have dominant commitment.

The conclusion is that the Organizational Commitment owned by the majority of PT "X" Pulp Operator is Affective Commitment. The researcher suggest to the Training Center section of PT "X" to be able to design a training module on the importance of affective commitment. In addition, for further research about Organizational Commitment can be done at manager level.

Keywords : Organizational Commitment, Operators, Descriptive Study



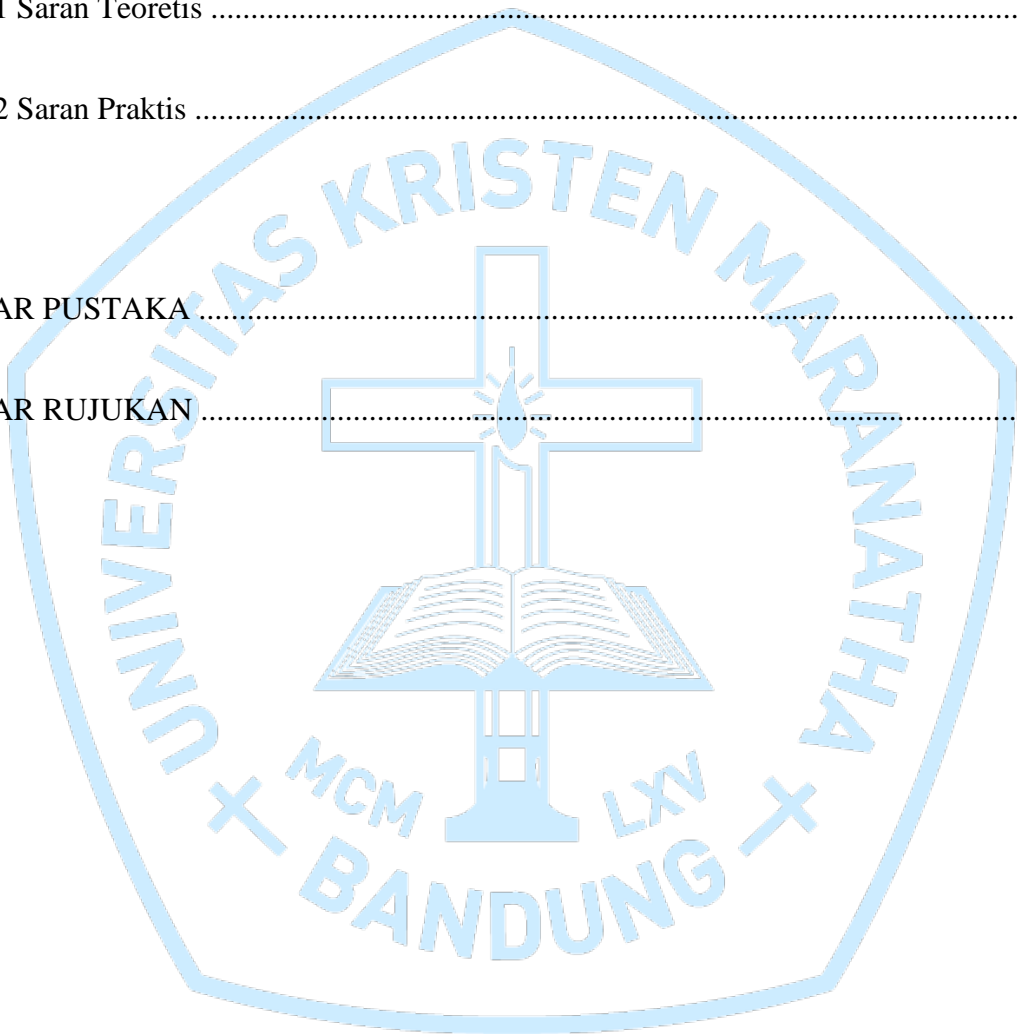
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iii
PERNYATAAN PUBLIKASI LAPORAN PENELITIAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR BAGAN.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Maksud Penelitian	5
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	6

1.4.1	Kegunaan Teoretis	6
1.4.2	Kegunaan Praktis	6
1.5	Kerangka Pemikiran	6
1.6	Asumsi	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA		13
2.1	<i>Organizational Commitment</i>	13
2.1.1	Definisi <i>Organizational Commitment</i>	13
2.1.2	Tipologi <i>Organizational Commitment</i>	13
2.1.3	Faktor yang Memengaruhi <i>Organizational Commitment</i>	15
2.1.4	<i>Consequences of Organizational Commitment</i>	18
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		20
3.1	Rancangan dan Prosedur Penelitian	20
3.2	Bagan Prosedur Penelitian	20
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	21
3.3.1	Variabel Penelitian	21
3.3.2	Definisi Konseptual	21
3.3.3	Definisi Operasional	21
3.4	Alat Ukur	22

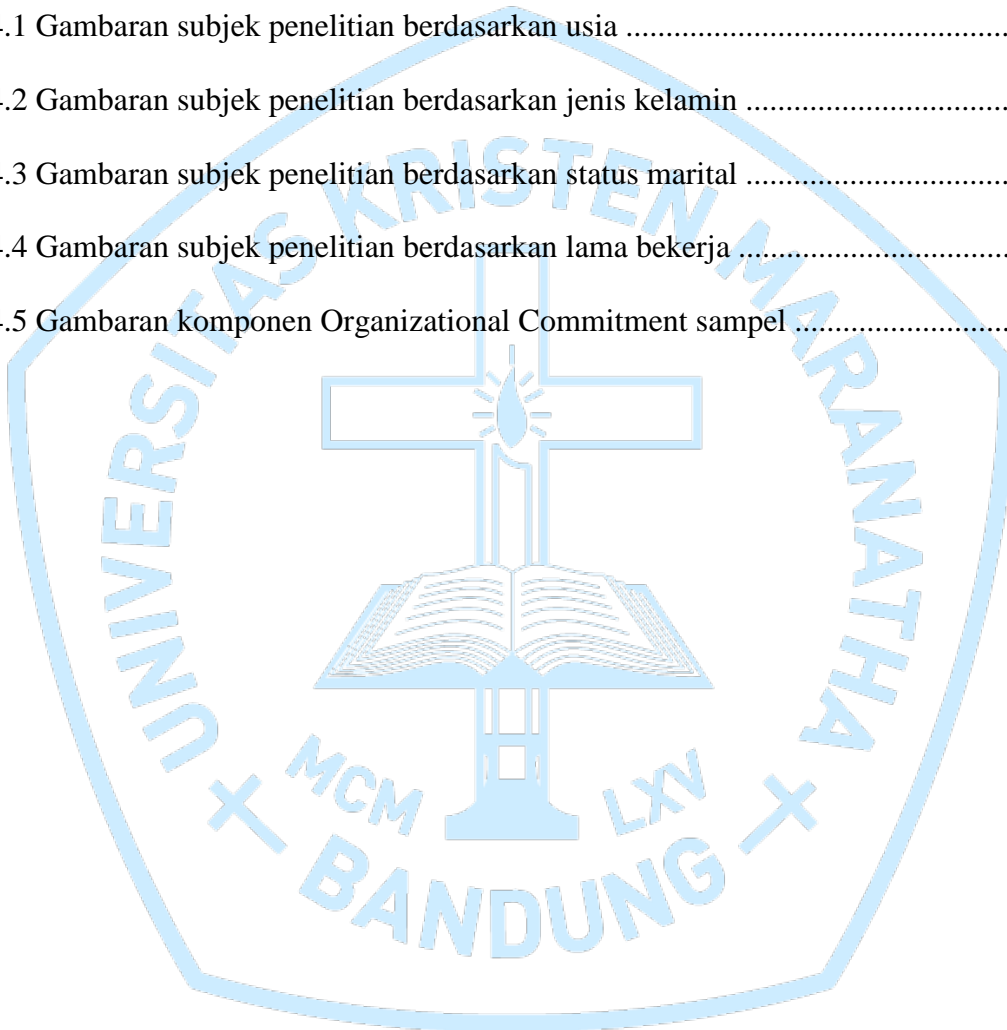
3.4.1	Alat Ukur <i>Organizational Commitment</i>	22
3.4.2	Prosedur Pengisian	23
3.4.3	Data Pribadi dan Penunjang	24
3.4.4	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	24
3.5	Populasi Sasaran dan Teknik Penarikan Sampel	26
3.5.1	Populasi Sasaran	26
3.5.2	Karakteristik Sampel	26
3.5.3	Teknik Penarikan Sampel	26
3.6	Teknik Analisis Data	26
BAB IV	PEMBAHASAN	28
4.1	Gambaran Sampel Penelitian	28
4.1.1	Berdasarkan Usia	28
4.1.2	Berdasarkan Jenis Kelamin	29
4.1.3	Berdasarkan Status Marital	29
4.1.4	Berdasarkan Lama Bekerja	29
4.2	Hasil Penelitian	30
4.3	Pembahasan	30
4.4	Diskusi	33

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	34
5.1 Simpulan	34
5.2 Saran	34
5.2.1 Saran Teoretis	34
5.2.2 Saran Praktis	35
DAFTAR PUSTAKA	36
DAFTAR RUJUKAN	37



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Distribusi Alat Ukur	22
Tabel 3.2 Penilaian Kuesioner Organizational Commitment	23
Tabel 3.3 Tabel Reliabilitas	25
Tabel 4.1 Gambaran subjek penelitian berdasarkan usia	28
Tabel 4.2 Gambaran subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin	29
Tabel 4.3 Gambaran subjek penelitian berdasarkan status marital	29
Tabel 4.4 Gambaran subjek penelitian berdasarkan lama bekerja	29
Tabel 4.5 Gambaran komponen Organizational Commitment sampel	30



DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1 Kerangka Pikir	11
Bagan 3.1 Prosedur Penelitian	20



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 *Company Profile* PT “X”

Lampiran 2 Lembar Persetujuan

Lampiran 3 Kuesioner *Organizational Commitment*

Lampiran 4 Uji Validitas item

Lampiran 5 Data Usia Sampel

Lampiran 6 Data Lama Bekerja Sampel

Lampiran 7 Data Mentah

