

## ABSTRAK

*Penelitian ini berjudul studi deskriptif mengenai derajat komitmen pada pramuniaga yang bekerja di Toko “X” Bandung. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih rinci mengenai derajat komitmen pada pramuniaga yang bekerja di Toko “X” Bandung.*

*Sampel penelitian ini adalah pramuniaga yang bekerja di Toko “X” Bandung, yaitu sebanyak 17 responden. Alat ukur yang digunakan untuk mengetahui derajat komitmen adalah alat ukur yang diperoleh dari teori Meyer & Allen. Validitas alat ukur tersebut diolah dengan menggunakan rumus korelasi rank Spearman pada program SPSS 17.0 yang berkisar 0,303-0,533, sedangkan reliabilitasnya 0,540 dengan menggunakan metode Alpha Cronbach pada program SPSS 17.0.*

*Berdasarkan hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa derajat komitmen pada pramuniaga yang bekerja di Toko “X” Bandung yaitu sebagai berikut: 47,1% pramuniaga memiliki derajat komitmen yang tinggi, sedangkan 52,9% pramuniaga memiliki derajat komitmen yang rendah. Diketahui juga bahwa ketiga sumber utama komitmen mempengaruhi perkembangan derajat komitmen pada pramuniaga yang bekerja di Toko “X” Bandung.*

*Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mengajukan saran pada penelitian ini adalah bagi peneliti lain, melakukan penelitian mengenai pengaruh sumber-sumber komitmen terhadap derajat komitmen pada pramuniaga yang bekerja di Toko “X” Bandung. Bagi pihak perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dan informasi bagi pihak perusahaan, khususnya Pimpinan Toko “X” Bandung mengenai derajat komitmen pada pramuniaga di Toko “X”, informasi ini dapat dijadikan acuan untuk melakukan penyuluhan dan pembinaan pada bidang industri guna memberikan informasi bahwa pentingnya memiliki komitmen pada pramuniaga di Toko “X”. Bagi pramuniaga yang memiliki derajat komitmen rendah disarankan agar meningkatkan keterikatan dengan perusahaan sehingga lebih mengarah kepada hal tanggung jawab. Bagi pramuniaga yang memiliki derajat komitmen tinggi diharapkan memberi dampak bagi pramuniaga yang memiliki derajat komitmen rendah. Bagi pramuniaga yang memiliki derajat komitmen tinggi disarankan agar lebih mampu dalam mengendalikan perilaku agar dapat bersama-sama mencapai tujuan.*

## ABSTRACT

*This research be entitled description study strike commitment level to sales clerk who work in Store "X" Bandung. This research maked with purpose to obtain image who more detail strike commitment level to sales clerk who work in Store "X" Bandung.*

*This research sample is sales clerk who work in Store "X" Bandung, that is as many as 17 respondent. Measure instrument who use to know commitment level is measure instrument who obtained from Meyer & Allen theory. Measure instrument validity processing with useful formulation correlation rank Spearman at program SPSS 17.0 who revolve 0,303-0,533, while reliability 0,540 with useful Alpha Cronbach method at program SPSS 17.0.*

*Be based on this research result, included that commitment level to sales clerk who work in Store "X" Bandung that is as follows: 47,1% sales clerk have commitment level who high, while 52,9% sales clerk have commitment level who low. Known also that third commitment prime resource influence commitment level development to sales clerk who work in Store "X" Bandung.*

*Be based conclusion above, then researcher estimate idea to this research is for other researcher, make research strike commitment resource influence about commitment level to sales clerk who work in Store "X" Bandung. For company side, hope this research can give idea and information for side company, in particular Store Direction "X" Bandung strike commitment level to sales clerk in Store "X", this information can maked hint to have illumination and builder to industry field use give information that important have commitment to sales clerk in Store "X". For sales clerk who have low commitment level suggested in order that increase being bound with company until more resemble at thing responsibility. For sales clerk who have high commitment level hope give impact for sales clerk who have low commitment level. For sales clerk who have high commitment level suggested in order that more able in manage behavior in order that can do together reach purpose.*

## DAFTAR ISI

### LEMBAR JUDUL

### LEMBAR PENGESAHAN

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR BAGAN .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	11
1.3 Maksud dan Tujuan .....	11
1.3.1 Maksud Penelitian .....	11
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Kegunaan Penelitian .....	12
1.4.1 Kegunaan Ilmiah .....	12
1.4.2 Kegunaan Praktis .....	12
1.5 Kerangka Pemikiran .....	12
1.6 Asumsi .....	22

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Komitmen Terhadap Organisasi .....	23
2.1.1 Definisi Komitmen Terhadap Organisasi .....	23
2.1.2 Faktor-faktor Yang Membentuk Komitmen Terhadap Perusahaan .....	27
2.1.3 Faktor-faktor Yang Berpengaruh Pada Komitmen Terhadap Perusahaan .....	27
2.1.4 Konsekuensi Komitmen Terhadap Perusahaan .....	31
2.1.5 Pengukuran Komitmen .....	32
2.2 Teori Perkembangan .....	33
2.2.1 Teori Perkembangan Dewasa Awal .....	33
2.2.2 Teori Perkembangan Dewasa Madya .....	35
2.2.3 Perkembangan Fisik .....	37
2.2.4 Faktor Internal dan Eksternal .....	38

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Rancangan Penelitian .....	40
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	40
3.2.1 Variabel Penelitian .....	40
3.2.2 Definisi Operasional .....	40
3.3 Alat Ukur .....	41
3.3.1 Alat Ukur Komitmen .....	41
3.3.2 Prosedur Pengisian .....	42
3.3.3 Sistem Penilaian .....	42

3.3.4 Kategorisasi .....	43
3.3.5 Data Penunjang .....	44
3.3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	45
3.3.6.1 Validitas Alat Ukur .....	45
3.3.6.2 Reliabilitas Alat Ukur.....	46
3.4 Populasi Sasaran dan Teknik Penarikan Sampel .....	47
3.4.1 Populasi Sasaran .....	47
3.4.2 Karakteristik Populasi .....	47
3.4.3 Teknik Penarikan Sampel .....	47
3.5 Teknik Analisis Data .....	47

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Responden Penelitian .....	49
4.2 Hasil Penelitian .....	51
4.3 Pembahasan .....	54

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	62
5.2 Saran .....	64

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
-----------------------------	-----------

<b>DAFTAR RUJUKAN .....</b>	<b>67</b>
-----------------------------	-----------

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.2 Cara Skoring Kuesioner Komitmen

Tabel 3.3 Gambaran Alat Ukur Komitmen

Tabel 3.4 Tingkat Reliabilitas Guilford

Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkatan Usia

Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Status Marital

Tabel 4.5 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.6 Derajat Komitmen Organisasi

Tabel 4.7 Tabulasi Silang Antara Derajat Komitmen dengan Aspek *Affective  
commitment*

Tabel 4.8 Tabulasi Silang Antara Derajat Komitmen dengan Aspek *Continuamce  
commitment*

Tabel 4.9 Tabulasi Silang Antara Derajat Komitmen dengan Aspek *Normative  
commitment*

## **DAFTAR BAGAN**

Bagan 1.1 Kerangka Pikir

Bagan 3.1 Rancangan Prosedur Penelitian

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Derajat Komitmen

Lampiran 2 Data Penunjang

Lampiran 3 Hasil Perhitungan Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4 Data Skor Mentah

Lampiran 5 Tabulasi Silang Antara Data Penunjang dengan Komitmen