

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BPR SETIA KARIB
ABADI SEMARANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program
Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang**



Disusun Oleh:

**NAMA : RETNO WULANDARI
NIM : 03.30.0178**

**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
2008**

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BPR SETIA KARIB ABADI SEMARANG”**.

Disusun oleh :

Nama : Retno Wulandari

NIM : 03.30.0178

Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji pada : 2008

Koordinator Penguji

Tim Penguji

Anggota

Anggota

(Drs.Theodorus Sudimin,MS) (Thomas Budi Santoso,EDD)(Lilien Nuwar I.,SE.MSI)

Dekan

Fakultas Ekonomi

Universitas Katolik Soegijapranata

(Sentot Suciarto A., Ph.D)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Retno Wulandari

NIM : 03.30.0178

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri. Jika dikemudian hari ditemukan adanya bukti manipulasi dan bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dalam bentuk apapun dari Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.

Semarang, 29 Mei 2008

(Retno Wulandari)

ABSTRAKSI

Saat ini era persaingan bebas yang semakin kompetitif telah mendunia. Banyak sekali perusahaan yang harus mencapai keunggulan bersaingnya dengan efektif supaya tidak ketinggalan dengan perusahaan yang lainnya dan tetap eksis di bidangnya. Oleh sebab itu prestasi kerja adalah hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, sebaliknya komitmen organisasional yang rendah akan menurunkan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap 63 orang karyawan PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang, salah satu faktor yang sangat mempengaruhi prestasi kerja mereka selama ini adalah komitmen organisasional yang ada. Dan menurut pihak manajer PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang juga prestasi kerja. Berdasarkan pada uraian di atas maka penelitian ini berjudul: “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BPR SETIA KARIB ABADI SEMARANG”.

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang?
- (2) Bagaimanakah pengaruh komitmen afektif (*affective commitment*) terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang?

- (3) Bagaimanakah pengaruh komitmen kelanjutan (*continuance commitment*) terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang?
- (4) Bagaimanakah pengaruh komitmen normatif (*normative commitment*) terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang?

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang. (2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen afektif (*affective commitment*) terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang. (3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen kelanjutan (*continuance commitment*) terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang. (4) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen normatif (*normative commitment*) terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang.

Maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang positif dan signifikan.
- (2) Pengaruh komitmen afektif (*affective commitment*) terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang positif dan signifikan.
- (3) Pengaruh komitmen normatif (*normative commitment*) terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang positif dan signifikan.
- (4) Pengaruh komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang positif dan signifikan.

Obyek pada penelitian ini adalah PT. BPR Setia Karib Abadi, yang berlokasi di jalan Menteri Supeno No. 1, Semarang. Alasan dipilihnya PT. BPR Setia Karib Abadi ini adalah karena pada perusahaan ini belum pernah dilakukan penelitian dengan topik serupa dan adanya akses untuk memperoleh kemudahan data.

Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan tetap yang bekerja pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang, yang berjumlah 63 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik sensus, dimana semua populasi menjadi sampel pada penelitian ini. Maka sampel pada penelitian ini adalah 63 orang responden yang merupakan karyawan tetap pada PT. BPR Setia Karib Abadi, Semarang.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan 2 teknik yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial.

Dari hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Komitmen organisasional pada PT. BPR Setia Karib Abadi termasuk dalam kategori tinggi. (2) Prestasi kerja karyawan PT. BPR Setia Karib Abadi selama ini termasuk dalam kategori tinggi. (3) Pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang positif dan signifikan. (4) Pengaruh komitmen afektif (*affective commitment*) terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang

positif dan signifikan. (5) Pengaruh komitmen normatif (*normative commitment*) terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang positif dan signifikan. (6) Pengaruh komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang positif dan signifikan.

Sedangkan saran yang dapat dikemukakan pada penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut: (1) Karena berdasarkan pada persepsi responden terhadap komitmen organisasional nilai terendahnya adalah pada dimensi komitmen normatif/*normative commitment* dengan pernyataan tentang “Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap perusahaannya”, maka sebaiknya pihak manajemen PT. BPR Setia Karib Abadi memberikan pelatihan, subsidi kuliah atau sosialisasi pengalaman yang menekankan nilai loyalitas. (2) Nilai terendah pada variabel prestasi kerja adalah pada pernyataan “Ketepatan karyawan ini dalam melaksanakan pekerjaan bagus”, artinya selama ini penilaian kinerja karyawan dilihat dari segi ketelitian karyawan di PT. BPR Setia Karib Abadi adalah kurang baik. Maka sebaiknya pihak manajemen PT. BPR Setia Karib Abadi menentukan kebijakan sumber daya manusia tentang apa yang terbaik untuk diberikan kepada para karyawan dalam organisasi dan menyediakan informasi untuk membantu, membuat dan melaksanakan keputusan mengenai beberapa subyek seperti promosi, kenaikan gaji, pemberhentian serta pemindahan. (3) Menurut responden, komitmen organisasional pada PT. BPR Setia Karib Abadi adalah termasuk tinggi, maka sebaiknya pihak PT. BPR Setia Karib Abadi dapat mempertahankan persepsi akan komitmen organisasional yang memang telah tinggi selama ini misalnya perusahaan lebih

menanamkan lagi ke dalam diri setiap karyawan dengan pemahaman budaya perusahaan yaitu menghadirkan rasa memiliki terhadap perusahaan, rasa kebersamaan, senasib sepenanggungan, dan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan. (4) Secara umum prestasi kerja karyawan tinggi, maka sebaiknya pihak PT. BPR Setia Karib Abadi dapat mempertahankan hal ini, misalnya dengan mempertahankan besarnya gaji yang memadai, dan sistem promosi yang baik. (5) Pada penelitian berikutnya dengan topik yang sama maka sebaiknya dapat ditambahkan variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja, seperti kepuasan kerja, motivasi, keterlibatan kerja, dan sebagainya.

KATA PENGANTAR

Pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin menghaturkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan anugerah-Nya, penulis telah berhasil menyelesaikan skripsi yang berjudul: “Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang” ini.

Adapun skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana S-1 pada fakultas ekonomi, jurusan manajemen, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.

Kemudian pada kesempatan yang berbahagia ini penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada berbagai pihak yang sekiranya telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, antara lain kepada:

1. Bapak Sentot Suciarto, Ph. D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
2. Ibu Lilien Nuwar Intyas, SE, MSi, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan petunjuk dan bimbingannya selama ini.
3. Bapak Drs. Theodorus Sudimin, MS dan Bapak Thomas Budi Santoso, Edd, selaku tim reviewer.
4. Semua Bapak dan Ibu dosen beserta staff dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
5. Keluargaku yang selama ini telah memberikan dukungan sehingga skripsi ini selesai.

6. Teman-teman kampus di UNIKA dan sahabatku, yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.
7. Berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Pada akhir kata, penulis ingin menyampaikan mohon maaf yang sebesar-besarnya jika sekiranya masih terdapat kekurangan pada skripsi ini. Maka penulis juga sekali lagi ingin berterima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Semarang, Mei 2008

Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Motto.....	ii
Halaman Persetujuan Skripsi.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Keaslian Skripsi.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Gambar	xi
Daftar Tabel	xii
Abstraksi	xiv
BAB I: PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Pembatasan Masalah	4
1.4. Tujuan Penelitian	5
1.5. Manfaat Penelitian.....	5
1.6. Sistematika Penulisan	6
BAB II: LANDASAN TEORI	7
2.1. Pengertian Prestasi Kerja.....	7
2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	7

2.3. Pengertian Komitmen Organisasional.....	8
2.4. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja.....	9
2.5. Kerangka Pikir.....	10
2.6. Hipotesis.....	11
2.7. Definisi Operasional.....	11
BAB III: METODE PENELITIAN.....	15
3.1. Objek dan Lokasi Penelitian	15
3.2. Populasi.....	15
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	15
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	16
3.5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	16
3.5.1. Pengujian Validitas Instrumen Penelitian.....	16
3.5.2. Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	19
3.6. Skala Pengukuran Data.....	20
3.7. Metode Analisis Data	21
3.7.1. Analisis Deskriptif.....	21
3.7.2. Analisis Inferensial	23
BAB IV: HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	26
4.1. Gambaran Umum Responden	26
4.2. Analisis Deskriptif	28
4.3. Analisis Inferensial	33
4.4. Implikasi Manajerial	34

BAB V: PENUTUP	38
5.1. Kesimpulan.....	38
5.2. Saran.....	39
DAFTAR PUSTAKA	41
LAMPIRAN-LAMPIRAN	42