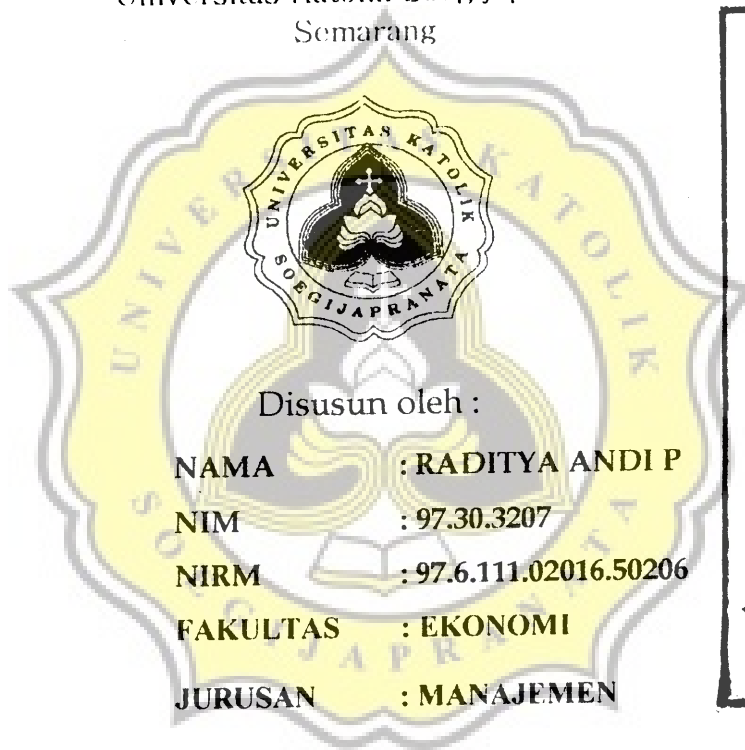




PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
BERDASARKAN UMUR, TINGKAT PENDIDIKAN DAN
MASA KERJA PADA KARYAWAN SATUAN PENGAMANAN
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA SEMARANG

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang



Disusun oleh :

NAMA : RADITYA ANDI P
NIM : 97.30.3207
NIRM : 97.6.111.02016.50206
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN

PERPUSTAKAAN	
No. 1	1799/5/EM/CI
Th. A	001
PAF	TOL. 14-1-2004

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA**

SEMARANG

2003

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Raditya Andi Peralawinata

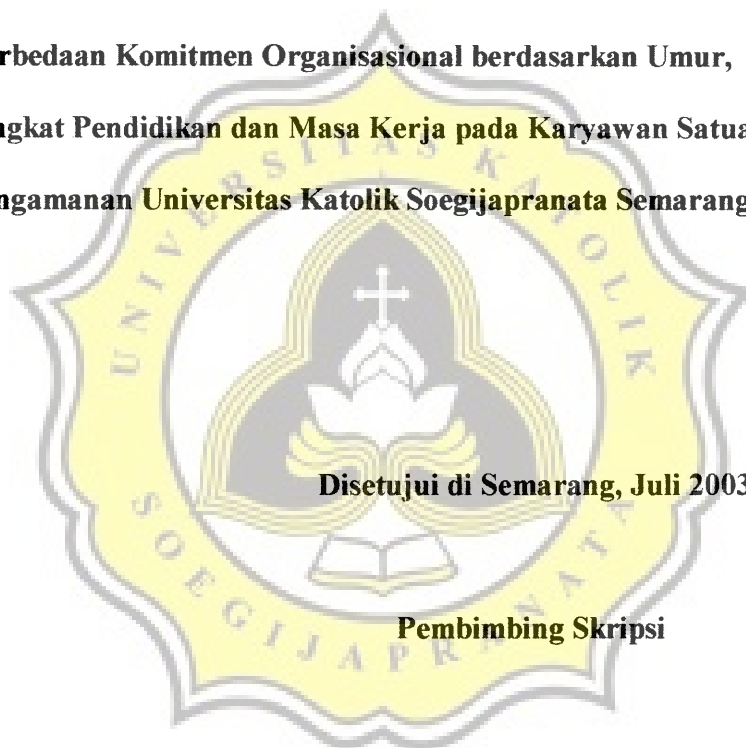
Nim : 97.30.3207

Nirm : 97.6.111.02016.50206

Fakultas : Ekonomi


Jurusan : Manajemen

**Judul Skripsi : Perbedaan Komitmen Organisasional berdasarkan Umur,
Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja pada Karyawan Satuan
Pengamanan Universitas Katolik Soegijapranata Semarang**



Disetujui di Semarang, Juli 2003

Pembimbing Skripsi



Rudy Elyadi, SE., MM.

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : **“ PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASIONAL BERDASARKAN UMUR, TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA PADA KARYAWAN SATUAN PENGAMANAN UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA SEMARANG “**

Disusun Oleh,

NAMA : RADITYA ANDI PERTALAWINATA
NIM : 97.30.3207
NIRM : 97.6.111.02016.50206
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN

Telah diuji dan dipertahankan dihadapan dewan penguji dalam sidang yang diselenggarakan pada :

Hari : Sabtu
Tanggal : 26 Juli 2003

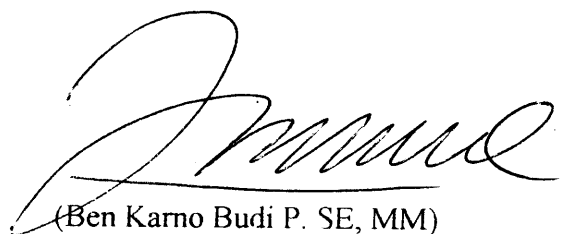
Semarang, Agustus 2003

Dekan Fakultas Ekonomi
Unika Soegijapranata Semarang



(Vincent Didiek Wiet Aryanto, Ph.D)

Koordinator Penguji Skripsi



(Ben Karno Budi P. SE, MM)

PERSEMBAHAN



*Skripsi ini kupersembahkan untuk
Allah SWT yang memberikan limpahan rahmat dan hidayat-NYA,
Yang tercinta Mama, Papa, Eyang Putri dan Adik-adikku,
Dan untuk Indri serta teman-temanku "Parkiran"
Yang selalu memberikan doa, dorongan semangat, dan
Kasih sayang untukku.*

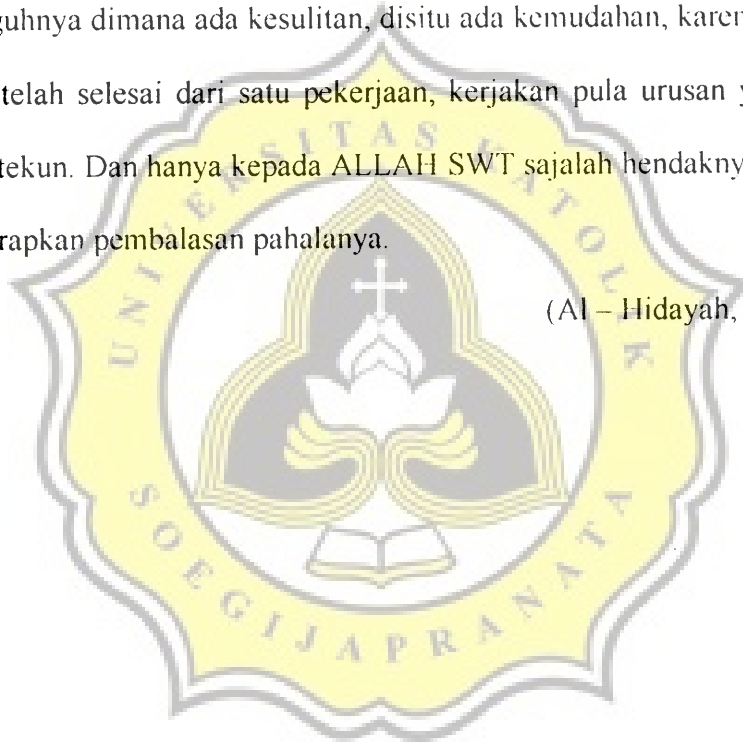
MOTTO

- Hai orang-orang yang beriman, mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan shalat, karena sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.

(Al – Baqarah, ayat 153)

- Sesungguhnya dimana ada kesulitan, disitu ada kemudahan, karena itu bila engkau telah selesai dari satu pekerjaan, kerjakan pula urusan yang lain dengan tekun. Dan hanya kepada ALLAH SWT sajalah hendaknya engkau mengharapkan pembalasan pahalanya.

(Al – Hidayah, ayat 6-8)



ABSTRAK

Untuk dapat mempersiapkan sumber daya – sumber daya manusia didalam menghadapi tantangan yang semakin ketat perlu adanya dukungan dari institusi – institusi pendidikan yang ada di Indonesia, mulai dari institusi pendidikan yang paling dasar sampai dengan institusi pendidikan yang paling tinggi. Untuk jangka pendek, institusi pendidikan yang harus mempersiapkan diri adalah perguruan tinggi, hal ini disebabkan karena dalam waktu dekat ini perguruan tinggi merupakan muara terakhir bagi para calon tenaga kerja yang akan terjun kedalam dunia bisnis di era pasar bebas.

Untuk dapat melaksanakan aktivitas – aktivitas kegiatan pendidikan dalam rangka mempersiapkan sumber daya – sumber daya manusia didalam menghadapi era pasar bebas, perlu adanya dukungan situasi keamanan yang baik. Untuk itu, perguruan tinggi sebagai salah satu institusi pendidikan menyadari perlu adanya satuan – satuan pengamanan yang bertugas untuk menjaga keamanan institusi pendidikannya.

Menyadari semakin pentingnya peran Satuan Pengamanan didalam mendukung aktivitas – aktivitas pendidikan tersebut, maka perlu adanya komitmen yang tinggi para diri petugas – petugas Satuan Pengamanan untuk dapat mewujudkan lingkungan pendidikan yang aman sehingga aktivitas – aktivitas pendidikan dapat berjalan dengan baik.

Komitmen terhadap organisasi merupakan gabungan dari tiga komponen yaitu (Allen & Meyer, 1997:11):

1. Affective commitment yang berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi
2. Continuance commitment yang berkaitan dengan suatu kewaspadaan terhadap kerugian akibat meninggalkan suatu organisasi
3. Normative Commitment yang berkaitan dengan perasaan akan kewajiban untuk terus bekerja.

Penelitian ini mengambil obyek pada karyawan Satuan Pengamanan yang tergabung dalam Satuan Pengamanan Universitas Katolik

Soegijapranata Semarang beralamat Jl. Pawiyatan Luhur IV/1 Bendan Duwur Semarang. Pengambilan sampel sebesar 37 orang merupakan jumlah keseluruhan dari populasi. Jenis data yang diguhakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden yang terdiri dari seluruh karyawan Satuan Pengamanan Unika Soegijapranata Semarang. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan rentang skala dan one – way anova yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan komitmen organisasional berdasarkan umur, tingkat pendidikan dan masa kerja.

Umur dibagi dalam 3 kelompok umur yaitu ≤ 30 tahun, 31 – 40 tahun, dan > 40 tahun. Berdasarkan perhitungan SPSS, nilai F hitung organizational commitment adalah 7,4250 dengan signifikansi 0,0021. Untuk affective commitment dengan nilai F hitung sebesar 3,6170 dengan signifikansi 0,0377, continuance commitment dengan nilai F hitung sebesar 10,3604 dengan signifikansi 0,0003, dan normative commitment dengan nilai F hitung sebesar 3,8292 memiliki signifikansi 0,0316. Sedangkan untuk F tabel dengan taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) pembilang 2 dan derajat kebebasan (df) penyebut 34, maka diperoleh $F = 3,28$. Dengan taraf signifikan 5% maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat perbedaan komitmen organisasional yang terdiri dari affective commitment, continuance commitment dan normative commitment berdasarkan kelompok umur.

Tingkat pendidikan responden didalam penelitian ini dikelompokkan kedalam 3 kelompok yaitu SD, SLTP, dan SLTA. Berdasarkan perhitungan SPSS, nilai F hitung organizational commitment adalah 0.1992 dengan signifikansi 0,8204. Untuk affective commitment dengan nilai F hitung sebesar 0.0633 dengan signifikansi 0,9387, continuance commitment dengan nilai F hitung sebesar 0.2205 dengan signifikansi 0,8032 , dan normative commitment dengan nilai F hitung sebesar 0.2776 memiliki signifikansi 0,7593. Sedangkan untuk F tabel dengan taraf signifikansi 5% dengan derajat

kebebasan (df) pembilang 2 dan derajat kebebasan (df) penyebut 34, maka diperoleh $F = 3,28$.

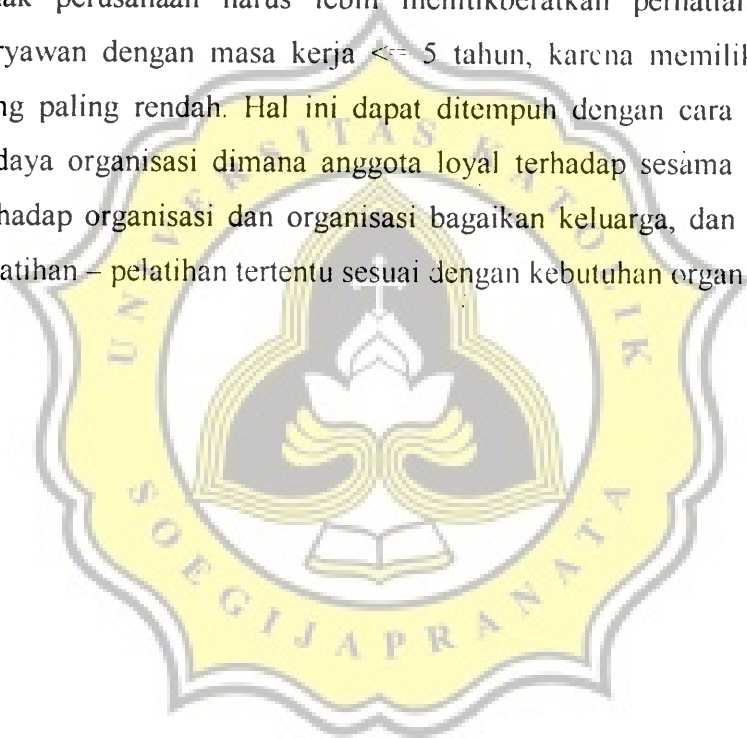
Dengan taraf signifikan 5% maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat perbedaan komitmen organisasional yang terdiri dari affective commitment, continuance commitment dan normative commitment berdasarkan kelompok tingkat pendidikan.

Masa kerja dibagi dalam 3 kelompok masa kerja yaitu ≤ 5 tahun, 6 – 10 tahun, dan > 10 tahun. Berdasarkan perhitungan SPSS, nilai F hitung organizational commitment adalah 12,2414 dengan signifikansi 0,0001. Untuk affective commitment dengan nilai F hitung sebesar 9,9644 dengan signifikansi 0,0004, continuance commitment dengan nilai F hitung sebesar 14,2837 dengan signifikansi 0,0000, dan normative commitment dengan nilai F hitung sebesar 3,4733 memiliki signifikansi 0,0424. Sedangkan untuk F tabel dengan taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) pembilang 2 dan derajat kebebasan (df) penyebut 34, maka diperoleh $F = 3,28$. Dengan taraf signifikan 5% maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat perbedaan komitmen organisasional yang terdiri dari affective commitment, continuance commitment dan normative commitment berdasarkan masa kerja.

Berdasarkan penelitian diatas, maka saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah :

1. Pihak perusahaan harus lebih menitikberatkan perhatiannya kepada karyawan Satuan Pengamanan dengan kelompok usia > 30 tahun karena memiliki komitmen yang paling rendah. Hal ini dapat ditempuh dengan cara pendekatan secara lebih baik lagi dengan peningkatan komunikasi antara pimpinan perusahaan dengan para anggota Satuan Pengamanan pada kelompok usia tersebut, agar mereka dapat lebih memahami arti pentingnya komitmen bagi diri mereka dan perusahaan. Sehingga anggota Satuan Pengamanan pada kelompok usia > 30 tahun bisa ikut merasakan bahwasanya persoalan - persoalan organisasi adalah persoalan saya.

2. Pihak perusahaan harus lebih menitik beratkan perhatiannya kepada karyawan Satuan Pengamanan yang memiliki tingkat pendidikan SLTA, karena memiliki komitmen yang paling rendah. Hal ini dapat ditempuh dengan hubungan atasan – bawahan baik, menghindari terjadinya information gap antara organisasi dengan anggota melalui program sosialisasi yang benar dan tepat, mengembangkan anggota hingga mampu bekerja dan efektif dan efisien serta mendorong anggota untuk berkembang sesuai perkembangan organisasi
3. Pihak perusahaan harus lebih menitikberatkan perhatiannya kepada karyawan dengan masa kerja \leq 5 tahun, karena memiliki komitmen yang paling rendah. Hal ini dapat ditempuh dengan cara menciptakan budaya organisasi dimana anggota loyal terhadap sesama anggota dan terhadap organisasi dan organisasi bagaikan keluarga, dan memberikan pelatihan – pelatihan tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi.



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur yang penulis panjatkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas semua rahmat yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul : **“PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASIONAL BERDASARKAN UMUR, TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA PADA KARYAWAN SATUAN PENGAMANAN UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA SEMARANG.”**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana Strata 1 Jurusan Ekonomi Manajemen pada Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

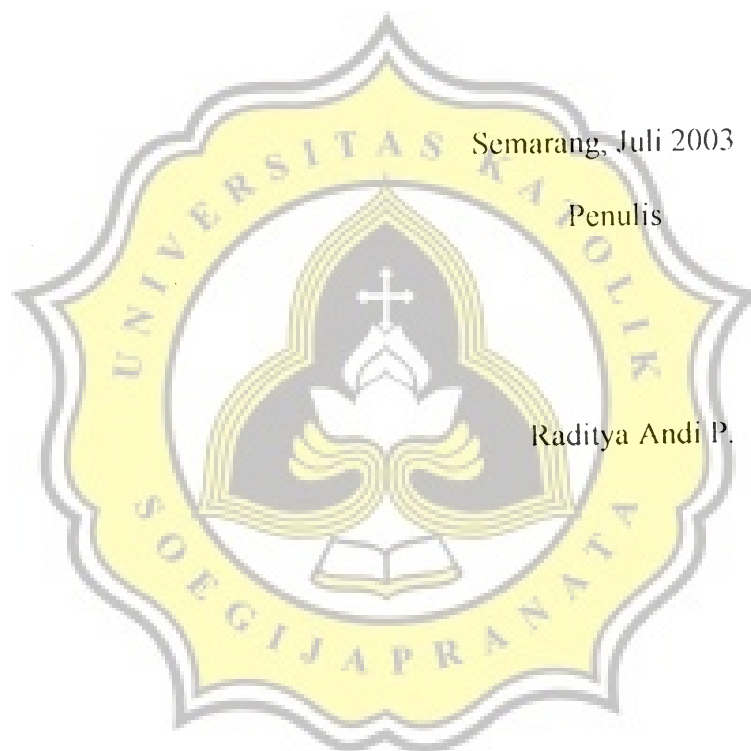
Atas bimbingan, dorongan, dan bantuan yang tidak ternilai harganya yang telah penulis terima dari berbagai pihak yang dengan ikhlas dan tulus membimbing, mengarahkan, dan mendampingi dalam menyusun dan menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Vincent Didik, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
2. Bapak Rudy Elyadi SE, MM, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan saran-saran kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.
3. Ibu A. Ferijani SE, MSHRM, selaku dosen wali yang memberikan arahan dan saran-saran kepada penulis sehingga skripsi ini selesai.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang telah memberikan bimbingan dan ilmunya kepada penulis.
5. Seluruh staf pengajaran Fakultas Ekonomi serta seluruh karyawan perpustakaan Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
6. Seluruh karyawan Satuan Pengamanan Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang telah bersedia menyisihkan waktunya untuk membantu penulis dalam kesibukannya bekerja sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Staff BAU Universitas Katolik Soegijapranata Semarang untuk bantuan yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini selesai.
8. Mama dan Ayah tercinta yang selalu mengiringi doa, kasih sayang, perhatian dan dukungan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Eyang Putri, adikku Panji dan Bogi tercinta yang selama ini selalu memberikan dorongan semangat dan kasih sayangnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Indri tersayang, serta Ale, Irma dan si imut Truely yang senantiasa memberikan dukungan, bantuan dan semangat penulis didalam penyelesaian skripsi ini.
11. Mas Dhani dan Mbak Anna yang banyak membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Teman-temanku di Kampus Unika Soegijapranata yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu selama ini.
13. Teman-teman kantorku di PT. JABALNUSRA holding, yang selalu mendorong penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis hanya dapat memanjatkan doa, semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa membalas kebaikan bagi semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi penyelesaian tugas yang lebih baik lagi.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I : PENDAHULUAN.....	I
1.1 Latar Belakang Masalah.....	I
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Pembatasan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Kegunaan Penelitian.....	9
1.6 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II: LANDASAN TEORI.....	10
2.1 Comitment.....	10
2.1.1 Pengertian Comitment.....	10
2.1.2 Jenis Comitment.....	12
	xiii

2.2	Makna Komitmen.....	15
2.3	Penyebab Komitmen Affective.....	18
2.4	Memperoleh dan Meningkatkan Komitmen dalam Organisasi.....	25
2.5	Penyebab Komitmen.....	28
2.6	Kerangka Pikir.....	29
2.7	Hipotesis.....	29
2.8	Definisi Operasional.....	30
BAB III:	METODE PENELITIAN.....	32
3.1	Objek dan Lokasi Penelitian.....	32
3.2	Populasi dan Sampel.....	32
3.3	Jenis Data.....	33
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	33
3.5	Uji Validitas dan Realibilitas.....	34
3.5.1	Uji Validitas.....	34
3.5.2	Uji Realibilitas.....	36
3.6	Metode Analisis Data.....	37
3.6.1	Analisa Deskriptif Kualitatif.....	37
3.6.2	Analisa Induktif.....	38
BAB IV:	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	41
4.1.1	Sejarah Satuan Pengamanan Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.....	41

4.1.2	Struktur Organisasi Satuan Pengamanan Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.....	41
4.2	Komitmen.....	43
4.2.1	Deskripsi Hasil Pembahasan Affective Commitment.....	43
4.2.2	Deskripsi Hasil Pembahasan Continuance Commitment.....	46
4.2.3	Deskripsi Hasil Pembahasan Normative Commitment.....	49
4.3	Umur Responden.....	51
4.4	Tingkat Pendidikan Responden.....	54
4.5	Masa Kerja Responden.....	57
4.6	Implikasi Manajemen.....	61
BAB V:	PENUTUP.....	63
5.1	Kesimpulan.....	63
5.2	Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN 1	Terjemahan Kuesioner
LAMPIRAN 2	Kuesioner Penelitian
LAMPIRAN 3	Hasil Pemberian Skor
LAMPIRAN 4	Uji Validitas Reliabilitas
LAMPIRAN 5	One Way Anova

LAMPIRAN 6	Tabel Produk Moment
LAMPIRAN 7	Tabel Distribusi F
LAMPIRAN 8	Data Responden
LAMPIRAN 9	Surat Bukti Penelitian
LAMPIRAN 10	Bukti Bimbingan Skripsi
LAMPIRAN 11	Pernyataan Keaslian Skripsi



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Hasil Perhitungan Validitas	35
Tabel 3.2 Hasil Perhitungan Reliabilitas	37
Tabel 4.1 Tanggapan Responden Tentang Komitmen Affective	43
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Tentang Continuance Komitmen	46
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Normatif Komitmen.....	49
Tabel 4.4 Perbedaan Rata - Rata Berdasarkan Umur	51
Tabel 4.5 One Way Anova Berdasarkan Umur	52
Tabel 4.6 Perbedaan Rata – Rata Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
Tabel 4.7 One Way Anova Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
Tabel 4.8 Perbedaan Rata – Rata Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel 4.9 One Way Anova Berdasarkan Masa Kerja	60



DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1: Terjemahan Kuesioner
- LAMPIRAN 2: Kuesioner Penelitian
- LAMPIRAN 3: Hasil Pemberian Skor
- LAMPIRAN 4: Uji Validitas Reabilitas
- LAMPIRAN 5: One Way Anova
- LAMPIRAN 6: Tabel Produk Moment
- LAMPIRAN 7: Tabel Distribusi F
- LAMPIRAN 8: Data Responden
- LAMPIRAN 9: Surat Bukti Penelitian
- LAMPIRAN 10: Bukti Bimbingan Skripsi
- LAMPIRAN 11: Pernyataan Keaslian Skripsi

